

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ

**İNSAN HAKLARINI İNCELEME
KOMİSYONU**

**İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNİ
İNCELEME ALT KOMİSYONU**



ALT KOMİSYON TUTANAKLARI



09.03.2017 Tarihli Alt Komisyon Toplantı Tutanağı

9 Mart 2017 Perşembe
BİRİNCİ OTURUM
Açılma Saati: 11.06
BAŞKAN : Jülide SARİEROĞLU (Ankara)

BAŞKAN – Günaydın diliyorum.

Komisyonumuzun sayın üyeleri, bugünkü toplantımızın çok kıymetli misafirleri, işçi örgütlerimizin işçi sağlığı güvenliği alanında gerçekten uzman olan konfederasyonları bu anlamda sırtlarında taşıyan emekçi arkadaşlarımız, geçmişte de birlikte çok uzun mesai harcadığımız TÜRK-İŞ'in, HAK-İŞ'in ve DİSK'in çok kıymetli temsilcileri; hepinize toplantımıza hoş geldiniz diliyorum.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği İnceleme Alt Komisyonumuz, İnsan Hakları İnceleme Komisyonu altında kuruldu, 27 Nisan tarihinde kuruldu. Tabii, o tarihten bu yana Meclisimizde çok hareketli, çok dinamik bir süreç yaşanıyor; gerek bütçe görüşmeleri gerek Anayasa değişikliğiyle ilgili görüşmeler nedeniyle ve aralara giren Meclis tatilleri nedeniyle sadece bir toplantı gerçekleştirebildik 16 Kasım tarihinde. Bu toplantımızda da İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğümüzün yetkilileri gelerek çok geniş bir biçimde bir genel çerçeve bizlere sundular.

Bundan sonraki süreçte sosyal taraf temsilcilerimizi ve Komisyon üyelerimizin bizlere önerecekleri akademisyen, yine camia içerisinde, bu alan içerisinde görüş ve önerilerini almamızı uygun göreceklere kurum ve kişilerle devam edeceğiz çalışmalarımıza. İlk olarak, Bakanlık temsilcilerinden sonra işçi kesimi temsilcilerimizi, bundan sonraki toplantımızda işveren kesimi temsilcilerimizi davet etmeyi düşünüyoruz. Diğer taraftan, Komisyonumuza özellikle HDP Milletvekilimiz Burcu Çelik Hanım'ın göndermiş olduğu, İnsan Hakları İnceleme Komisyonuna vermiş olduğu bazı dilekçeler var, saha çalışması yapılması talepleri var; bunları da inceleyerek, hep birlikte bu Komisyonunda karar vererek uygun olanlara, kısa süre içerisinde organize edebileceklerimizi gidip yerinde incelemeyi de düşünüyoruz. Bu manada, başka Komisyon üyelerimizin de saha anlamında bizlerin görmemizin faydalı olacağını, incelememizin faydalı olacağını düşündükleri iyi örnekler de olabilir. Bu manada, ben iş sağlığı güvenliği anlamında iyi örneklerin de öne çıkarılması gerektiğine inanandanım. Bu şekildeki görüşlere de açık olduğumuzu söylemek istiyorum.

Yine, bir kadın komisyon başkanı olarak... Dün 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü'ydü. Bu manada, gerçekten hepimizi derinden üzen elim bir kaza yaşandı, emekçi kadın arkadaşlarımızı kaybettik. Ben TÜRK-İŞ ailesine, TÜRK METAL ailesine başsağlığı diliyorum, tüm sendikal camiaya başsağlığı diliyorum.

Aslında, Dünya Emekçi Kadınlar Günü bir anma günüdür. Bugüne kadar kadınlar için daha adaletli bir dünya yaratma hedefi doğrultusunda hizmet eden, emek veren tüm emekçi kadınları da minnetle burada anmak istiyorum.

Eğer Komisyon üyelerimizin söyleyeceği bir şeyler varsa onlara söz verip ardından da toplantımıza başlayabiliriz.

İlk olarak TÜRK-İŞ'ten başlayalım.

Enis Bağdadioğlu, buyurun.

TÜRK-İŞ ARAŞTIRMA MÜDÜR YARDIMCISI ENİS BAĞDADIOĞLU – Teşekkür ederim Sayın Başkanım, söz verdiğiniz için sağ olun.

Sayın Başkan, değerli Komisyon üyeleri, değerli sendikacı arkadaşlarımız, konfederasyon temsilcileri, Bakanlık temsilcileri; öncelikle bizi davet edip görüşlerimizi dinlediğiniz için teşekkür ediyorum. Hepinizi şahsım ve Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu adına saygılarımla selamlıyorum.

Müsaade ederseniz önce bir memnuniyetimi belirtmek istiyorum. Öncelikle, başlangıçtaki iyi niyetli açıklamalarınız, 8 Martla ilgili ve taziye dilekeleriniz için çok teşekkürler. Gerçekten, dün bizim açımızdan acılı bir gündü, yıkıldık, zor durumda kaldık. Biz de ölenlere rahmet, geride kalanlara acil şifa diliyoruz öncelikle.

Ama, vurgulamam gereken bir husus var: Öncelikle, Komisyonun adının “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği” olarak düzenlenmiş olmasından dolayı çok memnunuz.

NURETTİN YAŞAR (Malatya) – İçeride adamınız var da ondan.

TÜRK-İŞ ARAŞTIRMA MÜDÜR YARDIMCISI ENİS BAĞDADIÖĞLU – Çok teşekkür ediyoruz. Yani, bakın, önceden herhangi bir şeyimiz yok. Biz bu Komisyonun, alt komisyonun ismini bu şekilde görünce memnun olduk çünkü “iş sağlığı” diye bir kavramı biz kabul edemedik yani işçinin sağlığı olur. O bakımdan, Alt Komisyona öncelikle teşekkürlerimi iletirim, eğer Başkanımın bu konuda bir katkısı olmuşsa da onun şahsında hepinize teşekkür ediyorum.

BAŞKAN – Komisyonunda tartışılarak karar verildi.

TÜRK-İŞ ARAŞTIRMA MÜDÜR YARDIMCISI ENİS BAĞDADIÖĞLU – Çünkü, bütün ulusal ve uluslararası mevzuatla uyumlu olmuyor.

NURETTİN YAŞAR (Malatya) – Biz bu tartışmayı daha kapatmadık ama Başkan baskı yaptı.

TÜRK-İŞ ARAŞTIRMA MÜDÜR YARDIMCISI ENİS BAĞDADIÖĞLU –Şimdi, Alt Komisyonun adından yola çıkarak devam ediyorum. Umarız 6331 sayılı Kanun’un 1’inci maddesinde yer alan “iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması” ibaresi de önümüzdeki dönemde bu Komisyonun adıyla paralel olarak, eş değer olarak “iş yerlerinde çalışan sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanması” olarak değiştirilir.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusu çalışma hayatının temel konularından biridir. Bütün gelişmiş ülkelerde insana ve çalışana değer vererek ekonomik büyümeyi sağlamak öncelikli alandır, konudur; insana yakışır çalışma ve yaşama şartlarını oluşturmaktır hepsinin temel amacı. Uluslararası Çalışma Örgütü ILO’nun çalışmaları kapsamında da işçi-işveren-hükümet üçlüsü tarafından birlikte geliştirilen ve işçi sağlığıyla ilgili yüksek koruma düzeyi içeren standartlardan biri de işçi sağlığı güvenliğiyle ilgilidir.

Tüm mesleklerde çalışanların bedensel, ruhsal, sosyal iyilik durumlarını sürdürmek temel amaçtır, bütün şeyimiz bu. İşçilerin çalışma koşullarından kaynaklanan risklerden korunmasını sağlamak, sağlıklarının bozulmasını önlemek, kendilerine uygun işlere yerleştirmek ve işin insana, insanın da işe uyumunu -ki bu bir bilimdir artık, ergonomi bilimidir- sağlamak bizim öncelikli konularımızın arasındadır.

Ülkemizde yaşanan iş kazalarına baktığımız zaman, ağır bir ihmal, emek maliyetini düşük tutarak rekabeti ve kârlılığı sağlamak, eğitimsizlik, denetimsizlik, yaptırım eksikliğinin bir sonucu olduğunu görüyoruz. Ülkemizdeki iş yerlerinin ağırlıklı bir bölümü KOBİ’dir, küçük işletmelerdir ve bunların insana yakışır, elverişli çalışma koşullarına sahip olmadığını, güvenli, sağlıklı ortamlardan uzak olduklarını biliyoruz. Bunun çeşitli nedenleri var, o konulara girmiyorum ama işçi sağlığı ve iş güvenliği sorunlarını ve çözüm yollarını bir sistem bütünlüğü içinde ele almak, değerlendirmek durumunda olduğumuzu özellikle vurguluyorum. Sürekli işçi sağlığında kullanılan bir olay vardır: Çok güzel bir otobüse, çok güzel bir arabaya sahip olabilirsiniz ama yol şartları iyi değilse, gerekli

yerde benzin takviyesi yapamıyorsanız, onarım imkânı yoksa sizin sisteminizin birinin çok iyi olması, parametrelerden birinin iyi olması sorunu çözmüyor; sistem bütünlüğü içinde almak lazım. Bunun da ister istemez ülkede uygulanmakta olan ekonomik ve sosyal politikalarından istihdam politikalarına, sağlık politikalarına, sosyal güvenlik politikalarına kadar geniş bir çerçevede değerlendirilmesi gerekir.

İstihdam biçimleri neden önemlidir? Çünkü, uygun bir işe yerleştirme, eğitim politikaları bunun kapsamındadır. Hepimizin şikâyet ettiği konulardan biri insanların eğitim gördüğü mesleklerde çoğu zaman çalışmak durumunu, şansını, fırsatını yakalayamamasıdır. Sendikal örgütlenmeden iş yeri denetimine, koruyucu sağlık politikalarından ilgili mevzuatı uygulamaya, idari yaptırımlara kadar bütün bu konuların bütüncül bir çerçevede ele alınması gerekir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 2012’de yürürlüğe girdi; olumlu çünkü ilk defa bütün bu düzenlemeler kanun çerçevesi içine alındı, olumlu bir adım ama uygulamada karşılaşılan sorunlar devam ediyor. Yani, bizdeki temel sorun mevzuatın yetersizliği değil, mevzuatın uygulanmasında karşılaşılan sıkıntılarımız var. Çünkü, biz yasayı tartışırken, görüşürken, kabul ettiğiniz birçok uygulamanın karşılığını göremez olduk, işletemedik. Ülkemizdeki iş yerlerinde karşılaşılabilecek muhtemel bütün riskleri değerlendirerek sistematik tedbirler alınmasını sağlamaya yönelik bir yönetim sistemi kurulması, dolayısıyla risklerin önceden değerlendirilerek önlenmesinde -artık buna geleneksel bir bakış mı, bir bakış açısı mı demek lazım, ülkemize özgü bir olay mı diyelim- çok ciddi eksiklikler bulunuyor sistem bütünlüğü açısından. “Nedir bu eksiklikler?” diye sorulduğunda; tedbirlere önem verilmemesi, donanımlı, tecrübeli iş güvenliği uzmanı sayısındaki yetersizlik, risk değerlendirmesinin çok genel olarak alınması, iş yerlerine özel olarak hazırlanmaması, seçilen risk değerlendirme sisteminin iş yerinin şartlarına uygun olmaması gibi hususları kapsıyor.

Bir diğer olay da maalesef, ülkemizde iş kazaları ancak belirli bir sayıya ulaştığında ülkenin gündemine geliyor. Yani, her gün 4-5 kaza yaşanıyor ama ne zamanki 15, 20, 30, 40, Soma’daki gibi 300 küsur gibi bir şey olduğu zaman ülkenin gündemine giriyor, belirli bir süre ülkenin gündeminde kalıyor ve sonra tekrar rutin gündeme dönülüyor.

Kazaların yaşandığı iş yerlerine bakıldığında, ortak noktalar var hepsinde, onlara birazdan geçeceğim. İş kazalarının bir bölümü kaçınılmaz, o olabilir, bütün tedbirler alınsa bile işin özelliğinden kaynaklanan kaçınılmaz kazalar olabilir ama emin olun, onlar yüzde 2-3’tür; ihmalin neden olduğu, sorumlulukların yerine getirilmediği, bu nedenle aslında bilinen ve beklenen kazalar var ülkemizde.

Benzerlikler var çünkü sorun çok boyutlu. Bizim tespit edebildiğimiz benzerlikler, akademik açıdan da doğrulanıyor, risk değerlendirmesi yapılmaması çoğu yerde, taşeronluk ve alt işverenlik uygulaması -bu çalışma hayatının kanayan bir yarası- üretim zorlaması, geçmiş kazalardan ders alınmaması; ekipmanlarla ilgili sorunlar var, genellikle kalitesiz, niteliksiz, standartlara uymayan ve hiç olmayan yerler. Demin de dediğim gibi KOBİ’lerde, ufak yerlerde bunları uygulamak zor oluyor. Denetim eksikliği veya yetersizliği, kamu birimleri denetimlerindeki eksiklikler, bir de mesleki eğitim ve iş güvenliği kültüründe noksanlıklar var yani farkındalık, bilinç yaratmada sıkıntılar var. Bir de iş yerlerinin parçalı, dağınık ve çoklu yapısı çünkü ağırlıklı olarak küçük iş yerlerinden oluşuyor; darlık yerlerde, merdiven altında olanlar var, sokak aralarında olanlar var, apartman altında olanlar var yani Organize Sanayi Bölgesi OSTİM gibi yerler maalesef çok az. O zaman bizim kapsama giren alan dağınık, parçalı; hepsini birden kontrol altına almakta sıkıntı çekiliyor.

Hepimize görev düşüyor, ortak akıl etrafında biz bir araya geliyoruz işçi, işveren. Çok teşekküller, Meclis çatısı altında “İnsan Hakları” gibi anlamlı bir komisyonun altında bu konu tartışılıyor. Bizim talebimiz ne? Öncelikle, ILO’nun işçi-işveren-hükümet tarafından birlikte geliştirilen norm ve standartların ülkede kabul edilerek bu doğrultuda çalışma yapılması. Bize ikinci yol gösterecek olay, Avrupa Birliği direktifleri; bu konuda çok önemli adımlar atıldı, uluslararası sözleşmeler -madende, inşaat iş kolunda, ki en fazla iş kazasının olduğu yerlerde- kabul edildi. Beklentimiz bunların

içselleştirilmesi, uygulanabilir noktada olması, deminki gösterdiğim zafiyetleri de ortadan kaldıracak bir yapıya kavuşması. Bazılarını biz onayladık ILO sözleşmelerinin, bazılarını onaylayamadık. AB Konseyi direktiflerinde de –Komisyon Başkanım da iyi biliyor- eksiklerimiz var, direktiflerin uygulanmasında, kabulünde, çekincelerimiz var çünkü bütünü kabul etmiyoruz.

6331 sayılı Yasa olumlu dedim ama yasa uygulanırken de biz TÜRK-İŞ olarak çekincelerimizi koyduk, aynı çekinceleri işçi konfederasyonları olarak paylaştık. Neydi bunlar? İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin piyasaya bırakılması, kamu kesiminin hizmeti kendisinin sağlaması yerine dışarıdan alması, iş yeri hekimlerinin ve iş sağlığı uzmanlarının mesleki bağımsızlıklarının olmaması, idari para cezalarının yetersiz oluşu, sorunlu iş sağlığı ve güvenliği alanlarının yönetmeliklere bırakılmış olması; biz bunlara çekince koyduk, zaman içinde haklı olduğumuz konular ön plana çıktı ama dediğimiz gibi işçi sağlığı ve güvenliği konusunda bir bilinci, bir farkındalığı bir sistem bütünlüğü içinde ele almak lazım. Birinci derecede görev devlete düşüyor çünkü denetleyici ve düzenleyici konumda olan devlettir. Kamu denetim sistemi yetki ve görev tanımlamaları alanlarında sorunlarımız var. Maden kazasında gördük; bir bölüm denetim ve düzenleme yetkisi Enerji Bakanlığında, bir bölümü Çalışma Bakanlığında, bazı yerlerde yetki karmaşası oluyor, bazı yerlerde etkin olamıyorlar. Bütün kazaları irdelediğimizde etkin bir denetim sisteminin bulunmadığı veya varmış gibi uygulandığını görüyoruz. Denetim elemanlarının sayısı ve nitelikleri konusunda var ama son düzenlemeyle Çalışma Bakanlığına yeni uzman alınması görüşmeleri devam ediyor. Yeterli mi? Değil ama olumlu bir adım olarak değerlendiriyoruz.

Yasa, işvereni çalışanların işleriyle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü tutmuştur; işverene işçi emanet edilmektedir aslında, onun bütün sağlığından o sorumludur, işverenin yerine getirmesi gereken sorumluluklar yasada ayrıntılı olarak yer alıyor. Hiçbir sıkıntı yok oralarda, uygulamada karşılığı yok. Bizim açımızdan sendikal örgütlenme sınırlı, çok azı kapsıyoruz, iş yerleri dağınmış, sendikaların denetim görevini de yerine getirmesinde sıkıntılar oluyor. İşveren bütün riskleri öngörmek, uygun önlemleri almak ve uygun araç, gereç, malzeme kullanmak zorunda, işçilerini de eğitmek zorunda. Özellikle çok tehlikeli işlerde sorumluluğun gereği kesinlikle yerine getirilmeli, önlemler alınmıyorsa üretim yapılmamalıdır. Yasada var. İşsizlik ortamında bunu uygulamak çok güç yani “Üretime katılmayın, üretmeyin.” demek “İşsiz kalın, aç kalın, geliriniz olmasın.” anlamına geliyor. Aslında, çalışanlar risklerin farkında ama çaresizlikten, örneğin maden iş kolunda madene girmek zorunda kalıyorlar. Burada devletin ve işverenin ortaklaşa sorumluluğu bulunuyor. Mevzuatın gereklerini yerine getirmek, işverenle birlikte devlet de uygulamayı denetlemek durumunda oluyor. Bu tedbirler teknik ya da organizasyonel tedbirler biçimindedir, kişisel koruma donanımlarını da buna eklemek lazım.

Demin de söyledim, küçük ve orta ölçekli işletme niteliğinde maliyetli bir iştir işçi sağlığı önlemlerini almak, ihmal edilebilir bir konu olarak gözüküyor. Zaten genel olarak küçük ve orta ölçekli işletmelerin maliyet yapısına baktığımızda ücret değişken bir girdi olarak üzerinde rahatlıkla oynanabilen bir kalem olarak görülüyor. Enerji girdisiyle, döviz girdisiyle, yatırım kararlarıyla, pazarlama sorunlarıyla, elektrik harcamasıyla baş edemiyor işletme, karşısında üzerinde tasarruf yapılabilecek tek kalem emeğe yapılan harcamalar oluyor, bu işçi sağlığı harcamalarını da maliyetin bir parçası olarak görüyor maalesef. Bu da ister istemez ilgili yatırımların yapılmasında ve bu alana yöneltilmesinde bir zaaf oluşturuyor. Belki bu konuda bu alana yönelik olarak teşviklerin artırılması olumlu olacaktır çünkü göstermelik bir eğitim, sağlıksız çalışma koşulları, uygun olmayan donanımlarda işçinin seçme şansı yok, çalışmak zorunda kalıyor.

Yüksek nitelik gerekiyor, bilgilendirme bir yönetim görevidir, gerekli tedbirler, bunların hepsi yasalarda var ama yerine getiriliyor mu? Hayır. Yerine getirmeyen yerler var ama örgütlü olan, sendikalı olan yerlerde bunlar yerine getiriliyor diğerlerine nazaran. Peki, devleti dedik, işverenleri dedik, çalışanlar açısından da bir sorumluluk yok mu? Çalışanlar da kişisel koruma donanımlarının

kullanımı ve bakımıyla ilgili sorumluluklarını yerine getirmek durumundalar. Devletin denetiminden kaçmak, kurallara uymamak, kayıt dışı çalışmak işverenlerin bilinen kusurları, görev ihmalı. Sosyal politikalarla ve koruyucu iş yasalarıyla oluşan yapı zaman zaman zaafa uğruyor, sıkıntıya uğruyor, buradan kaçılmak durumunda olunuyor.

Bizim yaklaşımımız ne? İşçi sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirler bir maliyet unsuru değildir çünkü insan sağlığıdır, çalışan sağlığıdır. Tam tersine, iş kazaları ve meslek hastalıklarının olmasının toplumsal maliyeti daha fazladır geride kalanlarıyla. Verimliliği ve üretim artışını sağlayan uygulamalar, aslında insana yakışır çalışma koşullarının sağlandığı ortamlardır. Sendikalar bu konuda uyarıcı, denetleyici, bilgilendirici, eğitici görevlerini yerine getirmeye çalışıyorlar. Bütün konfederasyonların da sendikalarda işçi sağlığı birimleri vardır, düzenli olarak çalışırlar, yerine getirmeye çalışırlar ama sıkıntımız şu: İstihdam edilen işçilerin niteliklerine uygun bir işte çalıştırılması ve uygun bir eğitim almasının önünde sıkıntılar var.

Bir diğer temel şikâyetçi olduğumuz konulardan biri danışma mekanizmalarının yetersizliğidir. Şöyle bir yaklaşım var genel olarak: “İş yerindeki bütün kararlar işverenin sevk ve idari sorumluluğu olarak değerlendirilmelidir. Burada işçinin söz hakkı olmaması gerekir.” şeklinde bir yaklaşım var. Oysa biliyoruz ki ILO’nun 144 sayılı Sözleşme’si, Avrupa Birliği direktiflerinin hepsinde bu tür işçi sağlığı kurullarında birlikte davranma vardır. Bu konuyla ilgili düzenleme yapıldı, yasada var ama sıkıntı şu: Bunlar göstermelik olarak çalışıyor, çoğu zaman eksik olarak çalışıyor. İşçilerin çalışma koşullarını ve iş organizasyonlarını tartışma imkânı çok az iş yerinde mümkün. Yaygın işsizlik ve yoksulluk şartlarında insana yakışır iş yerine, şartları ne olursa bir iş ön plana çıkıyor. Bu nedenle işçi sağlığı ve güvenliğine ilişkin talep çoğu zaman ikinci planda değerlendiriliyor, arzu etmemize rağmen böyle bir şey çıkıyor. Burada sorunun bu şekilde tartışılması ve bize görüşlerimizi açıklama fırsatı verdiğiniz için teşekkür ederim.

Saygılarımı sunuyorum.

BAŞKAN – Teşekkür ediyoruz.

Bütün sunumları alıp ondan sonra isterseniz soruları sorsak sanki zamanı daha verimli kullanmış olacağız.

HAK-İŞ Konfederasyonu temsilcimizi...

HULUSİ ŞENTÜRK (İstanbul) – Sayın Başkanım, bu arkadaşların hepsi aynı konular üzerinden tekrar mı geçecek?

TÜRK-İŞ ARAŞTIRMA MÜDÜR YARDIMCISI ENİS BAĞDADIÖĞLU – Yani, ben bir genel çerçeve çizdim.

BAŞKAN – HAK-İŞ Konfederasyonu Hukuk Müşaviri Ahmet Serdar Karagöz, sözü size veriyoruz.

HAK-İŞ KONFEDERASYONU HUKUK MÜŞAVİRİ AV. AHMET SERDAR KARAGÖZ – Sayın Başkanım, teşekkür ediyorum.

Sayın Komisyon üyelerimiz, sözlerime başlamadan önce hepinizi saygıyla selamlıyorum. Değerli emekçi örgütlerinden katılan kıymetli sendikacıları da selamlıyorum.

Bizim de yine aynı şekilde, değerli üstadımız belirtti, Komisyonun isminin işçi sağlığı ve güvenliği olarak kurulmasını çok isabetli bulduğumuzu ifade etmek isterim.

Konumuz, iş sağlığı, işçi sağlığı ve güvenliği. Yeni bir felsefeye, kapsamlı çalışmalar yapılmasına ihtiyaç olan; takip, denetim-uygulama, önleme ve bilinç oluşturma alanlarında sorunlar yaşanan bir alanın Komisyonunda ele alınıp derinlemesine irdelenmesini çok yerinde bulduğumuzu ve önemsemişimizi belirtmek isterim.

İşçi sağlığı ve güvenliği ülkemizin maalesef acı hatıralarının olduğu bir alan. Binlerce çalışanın çeşitli sebeplerle önlemlerin alınmadığı ya da ihmal edildiği iş yerlerinde kaza sonuçlarında onulmaz yaralar açıldığı veya ölümler yaşandığı bilinmektedir. Bu da neoliberal politikalar doğrultusunda kamuya ait iş yerlerinin özelleştirilmesi ve özel istihdam bürolarına geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin verilmesi, taşeron işçilik, özel statülü personel gibi uygulamalarla da –bu henüz daha yürürlüğe girmedi ama şu an konuşuluyor- İSG kurallarının sağlanmasının biz gelecekte daha zor olacağı kanaatindeyiz.

Diğer taraftan, eğitim sistemimizle ilgili bazı göze çarpan hususlar var. Burada, işçilerin piyasanın ihtiyacını karşılayacak özelliklerden yoksun olması durumu da söz konusu oluyor. İşverenlerin aşırı kâr hırsıyla ucuz işçilik adına mesleki eğitimi olmayan işçileri çalıştırmayı tercih etmesi yine bir problem olarak karşımıza çıkıyor ve eğitim sistemimizin de yeterli ara eleman oluşturmaktan yoksun olduğu da bilinmekte. Hâlihazırda, ülkemizde 3,5 milyonu aşkın bir işsiz kitlesi bulunmakta ve 3 milyonun üzerinde de mülteciye ev sahipliği yapıyoruz bildiğiniz üzere. Dolayısıyla, bu ortamda iş arayanlar ile hâlihazırda bir iş yerinde çalışanları için de işçi sağlığı ve güvenliği koşullarının uygulanması kendileri açısından da ikinci planda ve geri planda kalıyor.

En fazla iş kazası ve meslek hastalığının yaşandığı alanlara baktığımızda kömür maden ocakları bulunuyor, daha sonra bunu metal ve tekstil ve tarım işleri takip ediyor. Türkiye’de işçi sağlığı ve güvenliği konuları ölümcül kazaların da meydana geldiği bir alan olarak karşımıza da.

BAŞKAN – Tarım mı, tekstil mi?

HAK-İŞ KONFEDERASYONU HUKUK AV. MÜŞAVİRİ AHMET SERDAR KARAGÖZ – Tekstil dedim, daha sonrasında da tarımda da bu meydana geliyor özellikle bu şeylerde.

Türkiye’de bildiğiniz üzere daha evvelden bu alandaki uygulamalar tüzükler marifetiyle yürütülüyordu, daha sonrasında 6331 sayılı Yasa kabul edildi ve bununla birlikte yeni mevzuatın uygulanmasına geçildi. Yeni mevzuatın uygulanmasını sağlamak üzere hepimizin birlikte bir sorumluluğumuzun olduğunu kabul ediyoruz ve bununla alakalı da çalışmaya devam ediyoruz.

Türkiye’nin iş sağlığı ve güvenliği haritasının oluşturulması gerektiğine inanıyoruz. Bizlere bu haritanın oluşturulmasında istatistiklerin de yön vereceği önemli bir durumdur.

BURCU ÇELİK (Muş) – İş sağlığı ve güvenliği haritası...

HAK-İŞ KONFEDERASYONU HUKUK MÜŞAVİRİ AV. AHMET SERDAR KARAGÖZ – Tabii, yani, hangi alanlarda bunlara öncelik verilmesi gerektiğine dair bir haritanın oluşturulmasıyla ilgili.

Yine, iş sağlığı ve güvenliği konusunda önemli problemler öngörüsüzlükten, ihmallerden, eksikliklerden kaynaklanmaktadır.

Burada meslek hastalıklarının teşhisine de ben biraz değinmek istiyorum. Meslek hastalıklarının teşhisi ve bunların veri toplama sistemine dâhil edilmesi de önemli bir husustur.

Biz HAK-İŞ olarak İSG Komisyonu marifetiyle yöneticilerimizi, iş yeri temsilcilerimizi, çalışanlarımızı bilgilendirme adına birçok eğitim faaliyetleri düzenliyoruz. Burada yeni yasanın da getirmiş olduğu koruyucu ve önleyici kültürün benimsenmesi ve davranışa aktarılması gerektiği inancındayız.

Çalışan temsilcileri önleme faaliyetleri, iş birliği ve katılımlarını; işverenler İSG planlama, programlama ve yatırımlarını; İSG kurumlarıysa eğitimlerin etkinliğini sağlamak durumundadır, burada üstlerine düşen görev budur.

İş sağlığı ve güvenliği güvenli tasarlanmış iş yeri, üretim aracı ve ham madde, enerji ve güvenli davranış alışkanlığıyla bir bütün arz etmektedir. İş sağlığı ve güvenliği tüm toplumu ilgilendiren bir alandır ve bu konuda gerekli ilerlemenin kaydedilebilmesi için siyasete, devlete, işverenlere ve

sendikalara önemli görevler düşmektedir. Siyaset kurumunun ve devletin, konuyu “İnsanı yaşat ki devlet yaşasın.” perspektifinde ele alması, işverenlerinse önce üretim anlayışının yerine, önce güvenlik anlayışını benimsemesi gerekmektedir.

İş kazası ve meslek hastalıkları konusunda ise bir husus daha dikkat çekici olarak karşımıza çıkmaktadır. Sendikası ve denetimsiz iş yerlerine bir de kamunun denetim zaafı eklenince iş kazası ve meslek hastalıkları kaçınılmaz olarak meydana gelmektedir.

Yine, toplu iş sözleşmesi hakkının kullanılması, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin oluşturulması, sendikal faaliyetlerin artması, sonuç olarak örgütlü toplum hâline gelmesi çalışma hayatında kamu düzeninin sağlanmasında önemli bir rol arz edecektir.

Biz hem konfederal düzeyde hem de sendikalarımızın faaliyetleriyle -ÇASGEM’le özellikle ciddi bir iş birliği içerisindeyiz eğitim faaliyetleriyle alakalı. Yine, burada İş Sağlığı Güvenliği Genel Müdürlüğü, İSGÜM’ün faaliyetlerini önemli olarak görüyoruz.

İster devlet ister işveren isterse sendikalar olsun sosyal hukuk devletin insana dair uygulamalarında kamu düzeninin sağlanması için yapabileceğiniz bazı da önerilerimiz bulunmakta. Biz İSG alanındaki sorunların giderilebilmesi için öncelikle çalışanların iş kazası ve meslek hastalıklarından korunarak ruh ve beden bütünlüklerinin sağlanması temel hedef olarak belirlenmesi gerektiğine inanıyoruz. Yerinde ve sürekli denetimin en önemli unsuru olan sendikaların önündeki baraj vesaire gibi engellerin kaldırılması gerektiğini düşünüyoruz.

Yine, İSGÜM (İş Sağlığı Güvenliği Müdürlüğü), ÇASGEM gibi olumlu uygulamaların devam ettirilmesi gerektiğine de inanıyoruz.

İşçilerin, yine -TÜRK-İŞ de bunu belirtti- yönetime katılması çok önemli bir unsur arz edecektir burada. Yurt dışındaki uygulamaların buraya da taşınmasının, mevzuat olarak bulunuyor ama pratikte de bunun kazandırılmasının çok faydası olacağı kanaatindeyiz.

Yine, konuya bir bütüncül yaklaşım sergilenerek kısa, orta ve uzun vadede yapılabileceklerin ortaya konulması bir önem arz etmektedir. Burada stratejik bir yaklaşım belirlenebilir. Sahayı bilen uzmanların yetiştirilmesi, sayılarının artırılması da bu konudaki denetim faaliyetlerinin yürütülebilmesi adına önemlidir.

Yine, mesleki yeterlilik belge uygulamasının geliştirilerek hızlandırılması gerekmektedir. Etkin denetimlerin yapılabilmesi için belki bu konuda yerel yönetimlerden destek alınabilir. İSG konusunda yine temel eğitim programlarına entegrasyon sağlanmalı, çocuklar ilkokuldan daha sonraki eğitim süreçlerine kadar bunlara dâhil edilmelidir.

Toplumda diğer bir şeyse bizim güvenli davranış kültürümüzün de oluşturulması. Bununla alakalı medya gücünün de kullanılarak çocukların izlemiş olduğu çizgi filmlerden tutun, işte, televizyondaki dizi ve filmlere kadar buralarda güvenli davranış konusunun verilmesi, işlenmesi de yine bu konunun çözümüne faydası olacak ve uzun süre içerisinde bir kültür oluşmasına katkı sağlayacaktır.

Konunun bilimsel olarak ele alınması ve akademik camianın da buraya ilgisinin çekilmesi önem arz edecektir. Kaza, hastalık oluşturabilecek risklerin tespiti ve önlenmesi konusunda yeni imkânlar sunan bilimsel ve teknolojik gelişmeler yakından takip edilmelidir.

Sağlık taramalarının, periyodik sağlık muayenelerinin, özellikle psikososyal risklerden etkilenenlerin tespiti için de farklı kurullar oluşturulabilir.

Yine, İSG alanında önümüze çıkan bir problem de iş sağlığı, güvenliğiyle ilgili denetim yapanların, iş yeri hekimi olarak çalışanların veya uzmanların da işverene bağımlı çalışması sıkıntısıdır. İşverenin yanında çalışanların onların aleyhine rapor düzenlemekte çekince göstereceği kaçınılmaz bir husustur. Dolayısıyla, burada belki yeniden bir yapısal değişikliğe giderek devlet, işçi, işveren

konfederasyonlarının bulunduğu ortak bir çatı altında bağımsız, kendi bütçesi olan, kendi denetim sistemi olan, istatistiklerini kendisi toplayan ve buna göre yasa taslakları, öngörüler hazırlayan bir yapının oluşturulmasının buna fayda sağlayabileceği kanaatindeyiz.

Yine, işverenler açısından da idari para cezaları söylendi. Burada şunu eklemek belki gerekebilir. Ödül-ceza dengesi kurularak İSG kurallarına riayet eden işverenlerin kamu ihalelerinde belki onlara kolaylık sağlanması, vergi prim düzenlemelerinde yine onlarla ilgili daha artı uygulamalara geçilmesi veya bunlara beyaz bayrak verilerek böyle bir şey yapılması, özendirilmesi, teşvik edilmesi hususları da yine konunun, problemin çözümü için bir önem arz edecektir. Tabii ki kimi zaman söylenir “Önlemek ödemekten ucuzdur.” vesaire gibi. Biz o söylemi aslında tamamen reddediyoruz, “İnsan hayatının söz konusu olduğu yerde maliyet hesabı yapılmaz.” diyoruz.

Sözlerime burada son verirken hepinize tekrardan teşekkür ediyorum.

Başlarken unutmuştum, TÜRK-İŞ ailesindeki kaza geçiren arkadaşlarımızdan dolayı bir kez daha huzurlarınızda Allah’tan rahmet, kalanlara başsağlığı diliyorum.

Teşekkür ederim.

BAŞKAN – Teşekkür ediyorum.

Son olarak sözü DİSK İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Eğitim Daire Müdürü Tefvik Güneş’e veriyoruz.

DİSK EĞİTİM VE İSG DAİRESİ MÜDÜRÜ TEVFİK GÜNEŞ – Teşekkürler Başkan.

Öncelikli olarak İnsan Hakları Komisyonunun altında böyle bir teknik komisyonun oluşturulması sevindirici. Şöyle bir şey: Sevindirici bir gelişme olarak bundan bir hafta, on gün önce ulusal konsey, Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi çatısı altında teknik bir komisyon oluştu ve bu komisyonun en temel özelliği şöyle bir şey: Yani, o işi yaptığından dolayı başka hiçbir yerden o meslek hastalığını kapamayacak belirli ağır ve tehlikeli sektörler var. Sonuç itibarıyla bu sektörlerden bir tanesi de dış teknisyenlerinin çalıştığı sektör ve bu sektöre ilişkin bir saha çalışmasını, Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi çatısı altında bu teknik komite bir çalışma başlattı ve bu anlamda da meseleyi oldukça olumlu buluyoruz. Zaten öneriyi getiren konfederasyon biz olduğumuz için bizatihi de bu meseleye ciddi olarak sahip çıkacağız ama Meclis çatısı altında böyle bir teknik Komisyonun oluşması ve buna eğilmesi de açıktır ki bizim açımızdan çok sevindirici ve umarım buradan çok ciddi sonuçlar çıkarabileceğimiz bir saha çalışmasını ya da ne bileyim, bu konuya ilişkin çeşitli çalışmalar yapabiliriz.

İkincisi, TÜRK-İŞ ailesine de, ölen 7 kadın arkadaşımız için başsağlığını dilemiştik, burada bir kere daha başsağlığı dileyelim. Umarım bundan sonra bu tür kazalar bir daha yaşanmaz. Gerçekten yüreğimizi burkan kazalar oluyor bunlar.

Şimdi, benim yapacağım sunum şu Sayın Komisyon üyeleri: 2015 yılında Başbakanlık İnsan Hakları Kurumunda da bu sunumu yapmıştım ben. O zaman da orada verimli bir çalışma oldu ama onun sonuçları bize sadece kitaplar olarak geri döndü, arkasının ne olduğuna ilişkin bir fikrî takip söz konusu olmadı. Ama tabii bunu revize ederek, günümüze getirerek bu işi yapıyorum. Zaman zaman devletin ilgili katlarında bu konuya ilişkin komisyonlar oluşuyor, araştırmalar yapılıyor ama baktığımızda, ülkemizdeki işçi sağlığı, iş güvenliği sorunu hâlâ katlanarak devam ediyor. Yani, bunu burada bir çatışma zihniyeti açısından değil, somut durumu tespit açısından söylemek isterim. Sonuçta çalışanın hayatı, eşinin hayatı bizim için çok değerlidir. Onun sağlıklı ve güvenli koşullarda çalışması, insan onuruna yakışır iş çerçevesinde çalışması bizim açımızdan verdiğimiz mücadelenin bir yanı.

Şimdi, niye Türkiye’de bu sorun böyle ciddi olarak karşımızda duruyor? İsterseniz bunu ikili değerlendirebiliriz. Birisi, genel olarak bir ülke sistemi açısından bakılabilir. Bunun içerisinde o zaman sendikaların pozisyonu, kalkınma modeli, sermaye birikim rejimi, bunları katmak gerekiyor. İşte özelleştirmeler, taşeronlaştırma, güvencesiz çalışma ilişkileri, işte özel istihdam bürolarının geçici iş

ilişkisi kurması gibi hani çalışma ilişkilerindeki bu değişiklikleri mevcut diğer sosyal parametrelerle bütünleştirdiğimizde çok daha büyük bir resmi tanımlamak durumunda biz olabiliriz. Ama ağırlıklı olarak bunları veri kabul ederek, sonuçta Türkiye’de işçi ve iş güvenliği sistem meselesi denildiğinde hani sistemin zaten çökmüş olduğunu ben 2004 yılından beri ifade ediyorum. Yani, sürekli bu komisyonlara, toplantılara katıldığımız ve mevzuat yapış süreçlerinde olduğumuz için ve bu sistemin işlemeziği üzerinden yapılan bütün mevzuat düzenlemeleri de bir biçimiyle çok fazla etkili olmuyor, olmadığı zaman da sürekli bir değişiklik gündeme geliyor. Bakın, 6331 sayılı Yasa çıktığından itibaren belki de 20’nin üzerinde değişiklik yapıldı. Yani, bir taraftan maden vuruyor, bir taraftan inşaat vuruyor, bir taraftan tarım işçileri vuruyor ve ondan sonra da dönüyoruz 6330 sayılı Yasa’da madene ilişkin, inşaatla ilişkin, tarım işçilerine ilişkin bir şeyler yapmaya çalışıyoruz. Yani, takip edenler bilir, yasa tartışmalarında -siz sayın milletvekilleri zaten yer alıyorsunuz- işte madenlere ilişkin 2 asgari ücret deniyor, meselenin Enerji Bakanlığına devredilmesini isteniyor ya da tarım işçilerine ilişkin bir şey olduğunda “Ya, bu tarım işçilerinin hâli ne olacak, bari hiç olmazsa bunları kayıt altına alalım.” deyip özel istihdam bürolarının geçici iş ilişkisine bunları itebiliyoruz. Ama mesele hani böyle palyatif çözümlerle çözülebilecek bir şey değil. Yani, bakın, Türkiye’de 2012’de 6331 sayılı Yasa çıktığında Soma yaşanmamıştı. Şimdi biraz rakamlara da girmek isteyeceğim ben, sabrınıza da bu konuda güveniyorum. Sonuçta Çalışma Bakanlığının özellikle işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında ortaya koymuş olduğu sosyal diyalog zeminini ben her zaman takdirle karşılamışım. Gerçekten başka hiçbir bakanlığın yapamadığı işi Çalışma Bakanlığı bu alanda sendikaları bir araya getirerek hem mevzuat yapım süreçlerinde hem de alanlardaki çalışmalara ilişkin katmaya çalışmış ve bu anlamıyla da belki de diğer bakanlıklar açısından da bir öncü teşkil edecek bir davranış biçimini ortaya koymuştur ama bu yeterli olmamıştır. Bu, bu kadar sosyal diyalog mekanizması... Bu sosyal diyalog mekanizmasının ortaya çıkarabileceği bir toplumsal denetim mekanizmasının gerçekliğini biz yaşamadık. Şimdi, onun için, biraz önce dış teknisyenlerine ilişkin Ulusal İş Sağlığı ve Güvenlik Konseyinin çatısı altında böyle pratik bir adımın atılması bana göre çok anlamlı çünkü Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi sadece bir yönlendirme komitesi olarak çalışıyor. Bir de şimdiden ortaya koymuş olduğu politikalarda da çok etkili bir pozisyonda değil. Onu etkili hâle getirebilecek ve bu etkililiği daha da bu alan içerisinde ağırlıklı bir biçimde sağlayabilecek başka mekanizmaların bu yapı içerisinde ortaya çıkartılması ve etkin hâle getirilmesinin çabası içerisine girilmelidir. Yani Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi önemli bir yapıdır, önemli bir sosyal diyalog mekanizmasıdır ama sonuç itibarıyla kuruluşu, içindeki bileşenleri ve ortaya koymuş olduğu politika ve politika belgeleri çerçevesinde çok etkin bir şey yapamıyor.

Bakın, şimdi kısaca sistem değerlendirmesine başladığımızda sistemin yetersizliği ve çalışmazlığını söyleyen biz değiliz Sayın Komisyon üyeleri, bunu söyleyen Bakanlığın kendisi zaten. 2004 yılından 2005 yılına giden süreçte bir sistem değerlendirmesi metni ortaya çıktığında bunun 28 parametresinin 17 parametresi işlemez durumda. Bunu söyleyen Bakanlığın kendisi ve bu işlemez parametreler işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından bizim olmazsa olmaz koşul dediğimiz koşulların yetersizliğiyle, işlemeziğiyle ilgilidir. Yani bunu söylediğimizde kimi zaman işte “Ya, DİSK’te bu konuda çok sivri dilli, acayip acımasızca eleştiriyor.” diye bir şeyi var. Hayır yani sonuçta ben neredeyse on üç yıldır bu Çalışma Bakanlığın koridorlarında -daha öncesi de var tabii- koşturan bir insanım. Yani konuştururken de sonuçta bu çatışmanın çalışanlar yararına herhangi bir şey getirmeyeceğini de bilen biriyim. Onun için de bütün o mekanizmanın uygun zeminlerde oluşturulması ve bunun üzerinden çalışanların sağlık ve güvenliklerinin sağlanması meselesinde her zaman olumlu bir politika, olumlu bir duruşu biz sergilemiş durumdayız.

Mesela, bakın, şöyle bir şey, yani bu işlemeyen sistem meselesinde hangi parametreler söz konusu değil? İşçi sağlığı, iş güvenliği önleme girişkenliğinin yokluğu. Şimdi, bu kaydın kendisi bile aslında Türkiye’de işçi sağlığı, iş güvenliği meselesinde ciddi bir problem olduğunu Bakanlığın

kendisi söylüyor. Ortam ölçümlerinin neredeyse yok denecek düzeyde olması. Şimdi, bu konuya ilişkin özellikle İSGÜM kendisini yenilemeye başladı, belirli projelerle giderek teknolojisini de değiştiriyor, onda da bir olumlu bir gelişme söz konusu.

Mesela, bu madde, iş yeri hekimliği ve iş güvenliği hizmetlerinin yokluğu ya da yetersizliği, bu doğrudan meslek hastalıklarına dönük bir sistemle ilgili bir belirlemedir. Danışmanlık eğitimi hizmetinin yokluğu ya da yetersizliği... Bu, bir miktar, işte, 6331 Yasa'da ortak sağlık güvenlik birimlerinin oluşturulmasıyla, bizim onu piyasaya, bu alanın piyasaya açılması dediğimiz meseleyle çözülmeye çalışıldı ama gördük ki bu meselede ortak sağlık güvenlik birimlerinin kendisi bir sorun hâline gelmiş durumdadır şu anda ülkede. Hem çalışma koşulları, oradaki insanların yani iş yeri hekimlerinin, iş güvenliği uzmanlarının, diğer sağlık personelinin hem çalışma ilişkileri açısından hem ücret meselesi açısından pek çok noktada sıkıntılar yaşanıyor ve giderek de kendisi bir sorun hâline geldi burada.

Şimdi, Sayın Komisyon Başkanı, meslek hastalıkları tanı sisteminin yokluğu ve meslek hastalıkları hastanelerinin yetersizliği... Şimdi, Türkiye'de meslek hastalıkları dediğimiz şey, inanılmaz derecede bir yaradır. Yani, 450-550 bandında giden, o da ağırlıklı olarak kömür madenlerinde ortaya çıkan pnömokonyoz ve silikozisle ilgili meslek hastalıklarının zoraki tespitiyle açığa çıkan bir şey. Ölümün ne olduğunu bilemiyoruz ama biz gerçek yaşamda biliyoruz ki Davutpaşa'dan başlayıp, işte kot kumlama işçilerinden, şimdi dış teknisyenlerine kadar İzmir'de özellikle iki güne bir silikozisten, ondan sonra silikadan insanların öldüğü bir süreçteyiz. Yani, bu konuya ilişkin çaba sarf eden değerli bilim insanlarına, vesaireye de teşekkür etmek lazım ama bunlar açığa çıktı ve hâlâ da gittikleri kendi köylerinde, yerelliklerinde ölüyorlar ve bunun farkında değiliz, bulamıyoruz da yani ama 5 bine yakın insanın böyle meslek hastalığına yakalandığını biliyoruz. Sadece o alanda değil, feldspatta, kuartzta, gene madenlerde kimyasallarla çalışanlar, kanserojenlerle çalışanlar, mutajenlerle çalışanlar yani öyle bir iş sağlığı güvenliği alanında meslek hastalığı problemiyle karşı karşıyayız ki Bakanlık bile bunu çözemiyor. Almanya'dan aldık bir kılavuzu, çevirdik, şimdi onu dağıtıyoruz ama olmuyor. Meslek hastalıkları hastanelerine, üniversitelere yetkiyi verdik gene olmuyor. Niye? Çünkü, yani iş yerinden başlayıp hastanelere kadar giden bir sistemin önünde devasa bir sağlık kurulu var, oraya gidiyor. Biraz önce dediğimiz gibi, sadece o işi yapmaktan dolayı yakalanan meslek hastalıkları var, öncelikli olarak bunlar ayrılabilir, öncelikli olarak bunlara ilişkin bir sorun alanı tanımları ve çözüm önerileri bu konuya getirilir. Mesela, bizim teknik komitede, Ulusal İş Sağlığı Konseyinin teknik komitesinde önerdiğimiz şey, Bakanlığın hızla çözebileceği iki şey yani işte, dış teknisyenlerinin yönetmeliğinde bu konuya ilişkin iş güvenliği uzmanı, iş teftişteki müfettişlere yetki verilebilir. Bu konuya ilişkin olarak bu komisyonun, oradaki teknik komitenin, belki Başbakanlık İnsan Hakları Kurulunun da koordineli çalışabileceği bir zemin de oluşturulabilir yani bunlar birleştirebilir yani sonuçta bunun üzerinden gidebilecek hızlı bir yapı olabilir, Bakanlığın bu konuda ilgili birimlerini zorlayabilir. Dediğimiz gibi, 3 kişiyi, 5 kişiyi bile ölümünden kurtardığımız ya da meslek hastalığını durdurabildiğimiz mekanizmayı yaratmak bana göre çok önemli.

RUHİ ERSOY (Osmaniye) – Kaç meslek hastanesi var? Hani bilgin yok da o yüzden soruyorum.

DİSK EĞİTİM VE İSG DAİRESİ MÜDÜRÜ TEVFİK GÜNEŞ – Şu anda 25'in üzerinde, üniversiteleri de kattılar ama bu çoğaldı tabii.

HAK-İŞ KONFEDERASYONU HUKUK MÜŞAVİRİ AV. AHMET SERDAR KARAGÖZ – 129'a geldi galiba.

BAŞKAN – Ankara'dakini aslında ziyaret edebildik.

DİSK EĞİTİM VE İSG DAİRESİ MÜDÜRÜ TEVFİK GÜNEŞ – Ama şöyle bir şey, meslek hastalıkları, gidiyor oraya, sonuçta herhangi bir şey çıkmıyor. Geliyor Ankara'daki, işte Kocatepe'deki yüksek sağlık heyetinin önüne, yıllarca süren bir meslek hastalığı tanısı tartışması yapılıyor Sayın Vekilim.

Şimdi, veri toplama, denetim ve yaptırımlarında istenilen mevzuat düzenlemeleri yok diyor. Yani, burada da dediğimiz gibi, veri toplamada sıkıntı var. Sosyal Güvenlik ayrı topluyor, Çalışma Bakanlığı ayrı topluyor, sonuçta meslek hastalıklarına ilişkin zaten veri girişleri vesaire söz konusu değil, ciddi anlamda sıkıntılı bir tabloyla karşı karşıya olduğumuzu söyleyebiliyoruz.

Şimdi, 2004 yılında başlayan yani aslında 4857'yle iş sağlığı ve güvenliği bölümü olarak oluşturulmuş olan bu alan işte 6331'le olduğu gibi o tarafa aktarıldı. 155 sayılı ILO Sözleşmesi'nin ilgili maddeleri ve (89/391) AB direktifi çerçevesinde oluşturulmuş bir yasadan bahsediyoruz. Ama dediğimiz gibi, hani bir tespit yapılacaksa ne ILO'ya ne AB'nin bu ilgili direktifine dair uygun bir yasa çıkarılmadı ne yazık ki. Yani, eğer AB'ye uygun yani (89/391) sayılı ilgili iş sağlığı ve güvenliği direktifine uygun bile olsa bana göre çok ciddi gelişmeyi de sağlayabilecek bir şeydi. Dediğim gibi, bu alan sadece teknik düzenlemeyle ilgili bir alan değil, oldukça politik yanları olan, üretim süreçleriyle, sermaye birikim süreçleriyle, kalkınma modelleriyle doğrudan ilgisi olan bir alan.

Şimdi, 2004-2012 yıllarında her yıl ortalama -yani 2004 bu çalışmaların başladığı yıl olarak söylüyorum ve yasanın çıktığı yıla kadar da- 1.316 çalışan yaşamını yitiriyor. Ama 2004-2014 yılları arasındaysa bu 1.377'ye çıkıyor yani yasadan iki yıl sonraki ve Soma katliamı oldu.

BAŞKAN - Rakamları bir daha alabilir miyim?

DİSK EĞİTİM VE İSG DAİRESİ MÜDÜRÜ TEVFİK GÜNEŞ – Şöyle, 2004-2014 yıllarında ortalama 1.377'ye çıkmış.

2004-2012'yi de vereyim mi Jülide Hanım?

BAŞKAN – Yok.

DİSK EĞİTİM VE İSG DAİRESİ MÜDÜRÜ TEVFİK GÜNEŞ – Yani 2015 yılında en az ölüm Türkiye'de 1.730, 2016'da 1.970. Yani, bu, ortalamayı da çaktı ve şu anda ortalama 1.500 düzeyinde gidiyor. Bu, 1990'lı yılların başında ortalama bin rakamı. Yani, sadece bunu bir siyasal iktidara bağlamıyorum ben, açıktır ki bir dizi siyasal iktidar süreçlerinden bu noktaya gelmiş bir tablodan bahsediyoruz.

Size iki tane rapordan bahsetmek istiyorum. Yani zamanım var mı Sayın Başkan, hani sunumu...

RUHİ ERSOY (Osmaniye) – Diğer salona geçeceğiz ama. Çok istifade ettik, sağ olun.

DİSK EĞİTİM VE İSG DAİRESİ MÜDÜRÜ TEVFİK GÜNEŞ – Bir yedi, sekiz dakika daha istiyorum sizden.

RUHİ ERSOY (Osmaniye) – Sunumlarınızı bize bırakacaksınız değil mi?

DİSK EĞİTİM VE İSG DAİRESİ MÜDÜRÜ TEVFİK GÜNEŞ – Tabii, raporumuzu vereceğim ben.

BAŞKAN – TÜRK-İŞ ve HAK-İŞ dün akşam yollamış herhâlde, ötekini de alırsak.

DİSK EĞİTİM VE İSG DAİRESİ MÜDÜRÜ TEVFİK GÜNEŞ – Şimdi şöyle: 2005 yılında -bu örnekler hani gerçekten önemli olduğu için eğitimlerde de veriyorum ben- İş Teftiş Kurulu madenlerde, yeraltı, yerüstü madenlerinde 50 bin çalışanı, 772 işletmeyi kapsayan bir çalışma yaptı ve bunu bir yıl sonra yayınlıyor, bir yıl sonra yayınladığı rapor da biraz önce Eniş Hoca'nın da ifade ettiği gibi iş sağlığı güvenliği önlemlerinin yokluğu yani madenlerde olmazsa olmaz denilen bütün o önlemlerde inanılmaz problemler var. Bu problemlerin aşılabilmesi açısından -ki resmî rapordur bu- ne olduğuna baktığımızda

dönüyoruz 2011'e. 2011 yılına geldiğimizde Zonguldak'ta, Balıkesir'de, Bursa'da çok ciddi madencilik kazaları olmaya başladı ve Devlet Denetleme Kurulunu Cumhurbaşkanı Sayın Abdullah Gül bu konuda yetkisi çerçevesinde görevlendirerek yeniden bir rapor çıkartıyor 2011 yılında, 2014'e giderken arkadaşlar. Bu rapor üretim zorlaması -Devlet Denetleme Kurulunun raporundan bahsediyorum- aşırı çalışma, ondan sonra iş sağlığı güvenliği önlemlerinde inanılmaz eksiklikler, taşeronlaşma, redevans ve işçilerin yetersiz bir iş sağlığı güvenliği bilincine sahip olmaları. Ama bizde şöyle bir anlayış var: Biz, şimdi, yaptığımız spotlarda ya da ne bileyim, işte, başka anlatılarda, hep bu sunumlarda şunu diyoruz: Orada 2 tane işçiyi gösteriyoruz "Acayip yanlış bir davranış." Ya paçadan tutmuş ya arkadan kalas dayamış vesaire gibi ama Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği meselesi, bu şey değil. Onlar zaten kendi nam ve hesabına çalışan şeyler ama verilen örnekler bunlar oluyor. Fakat, Soma'ya gelirken 2014'te Devlet Denetleme Kurulunun ve 2005 yılındaki o raporun birbirini tamamlayan, hatta birbirini aşan yanlarını kimse görmüyor. Şimdi, 2 tane resmî rapor, bu 2 resmî rapora ilişkin yapılması gereken nedir? Hızla uygulama, denetim ve yaptırım olması lazım ama bakıyoruz, hiçbir uygulamanın burada hayata geçmediğini görüyoruz; sadece rapor olarak duruyor ve oradan, arkasından işte Soma katliamı, arkasından Ermenek, arkasından Mecidiyeköy'deki Torunlar İnşaat.

Şimdi, görüldüğü üzere bu çalışmaları yapıyor devlet, devletin ilgili birimleri de yapıyor ve koyuyor bir tarafa ama önemli olan, o raporları alıp işte ilgili bakanlıkların "Gelin kardeşim, bakın, bu raporlar böyle böyle çıktı." Bundan sonra da yapılması gereken şey, hızla bunların uygulama adımlarının atılmasıdır.

Şimdi, Ulusal Konsey meselesini çok önemsiyorum, ilk defa böyle bir yapı oluştu ama dediğiniz gibi, yılda 2 kez toplanıyor, sonuç itibarıyla çok etkili değil, bunun etkili hâle getirilmesine dönük bir çaba oluşturulması gerekiyor. Ulusal Konseyin içerisinde 3 politika belgesi çıktı, onlardan da bahsedeyim, bunlar da önemli politika belgeleri: 2006-2008, 2009-2013, 2014-2018. Sayın Komisyon üyeleri ve sevgili arkadaşlarım; bakın o politika belgelerine, hepsi birbirinin aynıdır; 2006'da ne yazılmışsa 2014, 2018 politika belgesinde de aynı yazıyor. İşte "İşgal alanı yüzde 500 tespitini artıracacağız. Meslek hastalıklarında tanı sistemlerini şu kadar artıracacağız." Hepsini birbirine eklenmiş ama sonuçta onlar kâğıtta kalıyor ve bir gelişmenin olduğunu biz göremiyoruz.

İş denetimi, iş teftişiyle ilgili bir yan var, bu çok önemli. Yani, 138 sayılı Sözleşme'yi sanırım, yanlış hatırlıyorsam, hem o 135 sayılı çalışan temsilcileriyle ilgili... Yani, bu denetimler meselesi çok önemli. Bakanlığın bu konuya ilişkin ciddi olarak da hani parasal sorununun da olacağını ben zannetmiyorum. Yani, toplam 1.050, 1.100, belki 1.200'e gelmiştir şimdi. İş teftişinde müfettiş var ve bunların da 460'ı, 500'ü sadece teknik denetim yapıyor, diğerleri sosyal denetimlerle ilgili. Ama, mesela ILO'nun bu konuya ilişkin olarak yapmış olduğu bir ortalama tespit var. Mesela, "Gelişmiş ülkelerde çalışan nüfusa göre 10 bin, sanayileşmiş ülkelerde 15 bin, geçiş ekonomilerinde 20 bin, az gelişmiş ülkelerde de 40 bin." diyor. Yani, bu oran bizde aşağı yukarı, yaptığımız basit bir ortalamayla 17 bin çalışana denk gelmesi gerekiyor ama bizde müfettiş sayısı, dediğimiz gibi, 1.200 düzeylerinde seyretmekte. Bu anlamıyla da tabii, denetim ve yaptırımlar ciddi olarak da caydırıcı olmaktan uzaktır.

Şimdi, bitiriyorum.

Sonuçta, DİSK'in başından beri bu konuya ilişkin üçlü bir politika önerisi var. Bunun bir tanesi, ülkedeki kalkınma modeliyle ve bunun çalışma ilişkilerine yansımalarıyla... Yani, orada hem taşeron, güvencesizlik hem sendikaların mevcut durumları hem de taşeronluğun bu ülkedeki yaratmış olduğu tahribatla ilgili: Bir, öncelikli olarak bana göre, bu değişiklik yapıldı 6356 sayılı Yasa'yla yüzde 1'e kadar çekildi baraj -Jülide Hanım da bilir onu- ama sonuçta, şimdi, iş kolu birleştirmelerinden dolayı neredeyse yüzde 20'ye, yüzde 25'lere varan baraj oranlarıyla karşı karşıya kalınıyor. Yani, Türkiye'de sendikal örgütlenme ve bu anlamıyla bunun mücadelesi zorlu, sıkıntılı bir süreç. Bu anlamıyla bu yasanın barajların kaldırıldığı ve gerçekten de bir demokratik örgütlenme ortamının, bu

anlamıyla sendikaların örgütlenme özgürlüklerinin tanındığı bir yapının oluşturulması gerekiyor, ki hani, geçenlerde sendikalı olan iş yerlerine işçi başına 100 TL'lik bir teşvik primi tartışması başladı. Yani, bunu böyle yapacağımıza, bana göre, sendikal örgütlenme önündeki bu baraj problemi ortadan kaldırılsın ve onun üzerinden de sendikalar daha demokratik bir toplumu, daha örgütlü bir toplumu yaşama geçirebilecekleri bir çaba içerisinde olurlar.

İkinci olarak, bence Türkiye'deki kalkınma modeli olarak taşeron ve güvencesiz çalışma ilişkilerini kesinlikle artık yasaklamak gerektiğini düşünüyorum. Yeterince bir sermaye birikim yapısı Türkiye'de oluştu, artık daha kurallı, daha kayıtlı bir ilişki sisteminin, daha güvenceli bir iş ilişkisi sisteminin bu ülkede hayata geçirilmesinin zamanı geldi ve bu anlamıyla da İSG yapılanması bundan asla ayrı düşünülemez bir noktada çünkü çıkarılan iş sağlığı, iş güvenliği yasası bu birikim rejimini engellemeyecek bir şekilde düzenlendiğinden dolayı da ortaya bu sonuçlar çıkıyor. Yani, burada, Meclisteki çalışmaları, oradaki milletvekillerini kesinlikle bu işin sorumlusu olarak gören bir şey değil, bu sistemsel bir yapı yani sonuç itibarıyla; kimse işçinin ölmesini istemez ama model olarak artık bu bence ömrünü tüketti ve bu anlamıyla da taşeron ve güvencesiz çalışma ilişkilerine ilişkin çok ciddi düzenlemelerin yapılması gerekiyor.

Bu özel istihdam bürolarına özel olarak girmeyeceğim ama sonuç itibarıyla belli bir kaydı gündeme getirildi, komisyonlarda da çok tartıştık bunu. Zaten, bu kayıt dışılığı ne engelleyecek ne de bu alana ilişkin olarak da işçi sağlığı, iş güvenliğine dair herhangi bir gelişmeyi sağlayabilecek bir şey değil. Neyse o ayrı bir tartışma konusu.

RUHİ ERSOY (Osmaniye) – Çağdaş amele sistemi.

BURCU ÇELİK (Muş) – Biz ona “köle pazarı” diyoruz ama ben o kavramı burada kullanmak istemem. Sonuçta, burada daha diplomatik dili kullanmakta fayda var. Dışarıdan zaten bunun çalışmalarını, kampanyalarını yapıyoruz.

Üçüncüsü, bunu çok ciddi olarak gene de öneriyorum yani buradaki teknik komisyona da öneriyorum. Meslek odaları ve birliklerden, sendikalardan ve üniversitelerden oluşan -ki ta, 2007'den beri biz bunu öneriyoruz Bakanlığa- özerk, demokratik yapılanması içerisinde bir iş sağlığı ve güvenliği yapısının oluşturulması gerekiyor, bir İSG sisteminin oluşturulması gerekiyor. Bunun yapısının nasıl olacağını tartışabiliriz ama bu ulusal iş sağlığı ve güvenliği çatısı altında bu kurumun yani bütçesinin bağımsız, yönetiminin özerk olduğu ve sonuç itibarıyla ağırlıklı olarak biraz önce saydığım kurumların bu yapı içerisinde işlevlendirildiği, ortak sağlık, güvenlik birimi hizmetlerinin ortadan kaldırılarak doğrudan merkezi bir sistem içerisinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin örgütlenebildiği, eğitimlerin, mevzuat yapım süreçlerinin, denetimlerin, yaptırımların bu yapı içerisinde oluşturulabildiği bir yapıyı biz çok rahat bir şekilde aratırız. Bu ülke bunu kaldırabilecek durumda. Yoksa olay şu, son cümlem: Yani, sermaye açısından iş sağlığı ve güvenliğinin ekonomi politikası bir rekabet ve birikime engel olmamasını dayatıyor ama aynı zamanda kendisi de bu alan açısından bir birikim alanı olarak görülüyor. Hep şunu söylüyoruz: İşte dünya ölçeğinde yüzde 4'lük bir kayıp olduğu, ülkemiz açısından bunun 5,5-6 olduğu yani gayrisafı milli hasılaya denk gelen bir şekilde. Eğer bugün bu önlemler alınmıyorsa yani işverenlere bu konuya bir yaptırım yapılmıyorsa, işverenler de bu konuya ilişkin bu kadar ayamaz davranabiliyorsa yani bu kadar takmaz davrandıkları bir yerde biz o zaman şöyle bir hesap yapabiliriz: Demek ki kayıplar onların kârlarından daha aşağıda, altta kaldığı için bunu göze alabiliyorlardı, buna ilişkin herhangi bir beis görmüyorlar.

Teşekkür ediyorum.

BAŞKAN – Çok teşekkür ediyoruz.

DİSK EĞİTİM VE İSG DAİRESİ MÜDÜRÜ TEVFİK GÜNEŞ – Biraz uzun oldu, kusura bakmayın.

BAŞKAN – Yok yani toplamda bir saatte 3 konuşmacımız, yirmi dakika ortalama olarak süreyle ilgili kısıtımıza riayet ettiniz.

Teşekkür ediyoruz.

TÜRK-İŞ SOSYAL GÜVENLİK UZMANI BARIŞ İYİAYDIN – Başkanım, bir saniye...

BAŞKAN – Tamam.

Kısaca alırsak Barış Bey...

TÜRK-İŞ SOSYAL GÜVENLİK UZMANI BARIŞ İYİAYDIN – Sayın Başkan, değerli Komisyon üyeleri; hepinize bizlere burada iş sağlığı ve güvenliği alanında kendimizi ifade etme şansı verdiğiniz için teşekkür ediyoruz.

2012 yılında 6331 sayılı Yasa mevzuatı yürürlüğe girdi. Türkiye’de işçi sağlığı güvenliği kültürü ne duruma geldi? ILO’nun 2016 yılında Şanlıurfa’da göçmenlerle ilgili yaptığı bir araştırma var, o araştırmanın içinde küçük bir paragraf ama önemli. Şanlıurfa’daki işçimize konuşuyorlar, oradaki Suriyeli göçmenlerin durumunu konuşuyorlar. İşçi diyor ki, aynen ifadeyi aktarıyorum: “Abla, bunlar geldiler ama hiç tedbir bilmiyorlar, hiç çalışmayı bilmiyorlar. Bizim de hayatımızı tehlikeye atıyorlar.” diyor. Şanlıurfa’daki işçimiz bir şeylerin farkına varmaya başlamış. İSG kültüründe nereye geldik? Ne yapabildik? Aslında adım atmaya başladık. Bunu raporlarda, çalışmalarda görebiliyoruz. İyi örnekler var, kötü örnekler var.

Ben bir altın madeninden örnek vereceğim size, İzmir’de Efemçukuru’nda bir altın madeni. Türkiye’deki mevzuatın üstüne mevzuat kattılar. Burada işletmede iş sağlığı güvenliği eğitimini tiyatro ekibi drama şeklinde veriyor. Bu bir gereklilik olmamasına rağmen, burada çalışan işçilerin tamamı tarım işçisiydi beş sene önce ve şimdi, hepsi donanımlı birer maden işçisi oldu ve üç yüz günü geçen bir iş kazası var.

BAŞKAN – Örgütlü sendikaları var mı?

TÜRK-İŞ SOSYAL GÜVENLİK UZMANI BARIŞ İYİAYDIN – Örgütlü sendikaları var, Türkiye Maden-İş Sendikası var.

Hani, küçük işletmelere geleceğim aslında, oradaki problemi anlatacağım da örneğin, bir tane sendikası, çok büyük bir işletme, 6 bin üstünde çalışanı var; maden. İşçinin ayağı iş kazasında çok ciddi şekilde yaralanıyor, altı ay çalışmadı, hastaneye gittiği zaman hastanede iş kazası bildirimini yaptı, doğal olarak raporları tutuldu ve iş kazasından iki ay boyunca iş göremezlik ödeneği aldı devletten. İşveren dedi ki: “Sen burada devlet hastanesinde tedavi görme, gel biz seni özel hastaneye alalım, masraflarını da karşılayalım.” Aldılar, götürdüler özel hastaneye yatırdılar. Kaydı iş kazası yaptırmamışlar, maliyetlerin tamamı da işçiye kaldı. İş kazası kaydı yaptırmamasının sebebi şu: Sosyal Güvenlik Kurumu iş göremezlik ödeneğini rücu edecek işverene. Yedi ay çalışmadı bu çocuk yaklaşık, beş aylık o iş göremezlik ödeneğinden kaçınmak için bunu yapıyor. 6 binin üzerinde çalışanı var bu iş yerinin. Bu bir anlayış aslında, bu da bir kötü örnek.

Küçük işletmelerin örneğini vereceğim. Küçük işletmeler Türkiye’de yüzde 97 Sayın Vekilim.

NURETTİN YAŞAR (Malatya) – Bu yaygın mı? O ölçekli işletmelerde bu uygulamalar yaygın bir şey mi, tekil bir örnek mi? Ölçek dediğim de “6 bin çalışanı var.” dediniz.

TÜRK-İŞ SOSYAL GÜVENLİK UZMANI BARIŞ İYİAYDIN – Evet, büyük işletmelerde, kurumsal işletmelerde çok iyi örnekler olduğu gibi...

NURETTİN YAŞAR (Malatya) – Kurumsal olmak zorunda, 6 bin çalışanı olduğuna göre.

TÜRK-İŞ SOSYAL GÜVENLİK UZMANI BARIŞ İYİAYDIN – Kurumsal işletmelerde çok iyi olduğu gibi bu tür örnekleri görüyoruz.

TÜRK-İŞ ARAŞTIRMA MÜDÜR YARDIMCISI ENİS BAĞDADIÖĞLU – Bir şey söylememe müsaade eder misiniz?

Şimdi, konuşmada vurguladığım olay var, mevzuat var, mevzuatın uygulamasında sıkıntı var. Barış arkadaşımın verdiği örnek de o. Yani, aynı mevzuatla bir başka yerde çok iyi, olumlu sonuçlar alınıyor.

NURETTİN YAŞAR (Malatya) – Ben sadece ölçekten bahsettim.

BAŞKAN – Ölçekte de bir şeyden dolayı mı diye ben... Hani, bazı uluslararası finans kuruluşlarında iş kazasına bakılıyor yani kredi verilirken, ondan sonra bazı kriterler var. Mesela o kriterleri karşılama açısından gibi bir neden olabilir mi bunun sebebi, IFC falan gibi?

TÜRK-İŞ ARAŞTIRMA MÜDÜR YARDIMCISI ENİS BAĞDADIÖĞLU – Anladım, şöyle diyebilirim: Sadece madencilik açısından değil, başka bir çalışmanın sonucunu vereyim: Eğer dışarıyla bir bağlantısı varsa, ihracatta bir çıpa olarak kullanılıyorsa Türkiye'deki işletme çalışma koşullarının standartlarını sağlamak açısından çok duyarlı oluyorlar. Çünkü, biliyorlar ki...

NURETTİN YAŞAR (Malatya) – Her tarafı denetmen, gözetmen gözetiminde...

TÜRK-İŞ ARAŞTIRMA MÜDÜR YARDIMCISI ENİS BAĞDADIÖĞLU – Bir sosyal dumping uygulamasıyla karşılaşmasın diye o tedbirleri alıyor. Eğer yok ise aynı sektördeki bir işletme bunların hiçbirini yapmıyor. İşte, bizim vurguladığımız olay da o.

NURETTİN YAŞAR (Malatya) – Benim sorumun cevabı değil ama. Ölçek...

TÜRK-İŞ ARAŞTIRMA MÜDÜR YARDIMCISI ENİS BAĞDADIÖĞLU – Ama işte ölçekte de aynı şey var, ölçek değişmiyor.

NURETTİN YAŞAR (Malatya) – Mesela 3 bin, 5 bin, 6 bin çalışanı olan kurumsal olmak zorunda olan firmalar bu şeyi yapıyor mu?

BAŞKAN – Çok yaygın tabii ki değil, onlar kurumsal firmalar yani.

TÜRK-İŞ ARAŞTIRMA MÜDÜR YARDIMCISI ENİS BAĞDADIÖĞLU – Hayır efendim, o zaman Soma'daki kazaya bir bakın. Büyük ölçekli bir yerde...

NURETTİN YAŞAR (Malatya) – O sektör farklı.

TÜRK-İŞ ARAŞTIRMA MÜDÜR YARDIMCISI ENİS BAĞDADIÖĞLU – Hayır, işte, eğer madencilikten yola çıkarsak –dediğim olay o- büyük ölçekli de olsa değişmiyor.

BURCU ÇELİK (Muş) – Anlayış yok, yaklaşım o.

TÜRK-İŞ ARAŞTIRMA MÜDÜR YARDIMCISI ENİS BAĞDADIÖĞLU – Kâğıt üzerinde kurumsal da olsa birtakım tedbirlerini alıyor. Şimdi, Soma'daki olaya bakarsanız kâğıt üzerinde bütün tedbirler alınmış gözüküyor, gerekli defterler tutulmuş, yapılmış, edilmiş.

NURETTİN YAŞAR (Malatya) – Şimdi, maden sektörünün koşulları ile diğer sektörleri bir tutmak... Yani, mesela, bir ilaç sanayisinde benzer bir şeyle karşılaşıyor muyuz?

BAŞKAN – Tekstilde?

TÜRK-İŞ ARAŞTIRMA MÜDÜR YARDIMCISI ENİS BAĞDADIÖĞLU – Ama o sektörün özelliği.

Bakınız, pardon, sendikal örgütlenmenin olduğu yerler büyük iş yerleridir, buralarda rastlanmıyor.

NURETTİN YAŞAR (Malatya) – Bu tartışma bitmez.

BAŞKAN – Ama Enis Bey, şimdi, Soma'yı örnek yaparsak orada da sendikal örgütlenme, o iş yerinde de vardı yani.

TÜRK-İŞ SOSYAL GÜVENLİK UZMANI BARIŞ İYİAYDIN – Sayın Vekilin, ilacı örnek vereyim hemen size bir tane...

TÜRK-İŞ ARAŞTIRMA MÜDÜR YARDIMCISI ENİS BAĞDADIOĞLU – İlaç sektöründen bahsedince dedim...

BAŞKAN – Aslında, hiçbir örnek genel olamaz.

NURETTİN YAŞAR (Malatya) – Bir şey vermiyor, onu söylemeye çalışıyorum ben ona.

TÜRK-İŞ SOSYAL GÜVENLİK UZMANI BARIŞ İYİAYDIN – İlaç sektöründeki bir anlayışı hemen size yansıtmak istiyorum. Tehlike Sınıfları Komisyonu var Çalışma Bakanlığında, ben komisyon üyesiyim, dört yıldır işçi tarafını temsilen katılıyorum komisyona. Son komisyonda, ilaç işverenlerinin bir talebi oldu, dediler ki: “Efendim, biz çok tehlikeli sektörde değiliz, tehlikeli sektördeyiz.” 1 kere dediler, reddettik; 2 kere dediler, reddettik; 3’üncüsünde kimya yüksek mühendislerinden oluşan bir teknik ekip çağırdım ben işçi sendikası olarak, karara bağlandı, çok tehlikeli olduğuna kurul onayıyla karar verildi. İşveren zaten biliyor buranın çok tehlikeli olduğunu.

NURETTİN YAŞAR (Malatya) – Almanya’da nasıl bu? Çok tehlikeli sektör mü?

TÜRK-İŞ SOSYAL GÜVENLİK UZMANI BARIŞ İYİAYDIN – Almanya’da mı?

Vekilim, şöyle bir örnek vereyim: Almanya’da elektrostatik toz boya üretimini Türkiye’ye kaydırıyorlar. Niye? Çünkü, elektrostatik toz boya üretimi çok tehlikeli, Almanya’da buna müsaade etmiyorlar, onu Türkiye’de yapıyorlar.

NURETTİN YAŞAR (Malatya) – Her mukayeseden spesifik şeyler çıkıyor.

BAŞKAN – Barış Bey, siz tamamlayın isterseniz.

“Örnek vereceğim.” dediğiniz için sözü size vermiştir.

TÜRK-İŞ SOSYAL GÜVENLİK UZMANI BARIŞ İYİAYDIN – Şöyle oluyor: Almanya’da elektrostatik toz boya üretimini Türkiye’ye kaydırıyorlar, orada buna bu kadar müsaade etmiyorlar ama biz şu an Avrupa’nın en çok üretim yapan bir ülkesiyiz.

BAŞKAN – İyi örnek, kötü örnekleri veriyordunuz ya.

HULUSİ ŞENTÜRK (İstanbul) – Arkadaşlar, kusura bakmayın, herkesin, sizin de, bizim de zamanımız kıymetli. Yani, burada birbirimize önem mesajları vermenin hiçbir anlamı yok. Teknik olarak buradayız, güzel örneklerinizi, kötü örneklerinizi, o örnekleri verin, konumuza devam edelim.

BAŞKAN – Öyle yapıyoruz, araya sorular girdiği için şey oldu.

NURETTİN YAŞAR (Malatya) – Benden kaynaklanıyor.

HULUSİ ŞENTÜRK (İstanbul) – Tamam abi, o zaman sen muhatap ol bu duruma.

BAŞKAN – Barış Bey, iyi örneklere, kötü örneklere devam edelim isterseniz.

TÜRK-İŞ SOSYAL GÜVENLİK UZMANI BARIŞ İYİAYDIN – Sayın Başkanım, iyi örnek, kötü örnek, bu 2 firma vardı bu şekilde.

BAŞKAN – 6 bin olan da hangi sektördeydi?

TÜRK-İŞ SOSYAL GÜVENLİK UZMANI BARIŞ İYİAYDIN – Maden sektöründeydi.

BAŞKAN – O da maden.

TÜRK-İŞ SOSYAL GÜVENLİK UZMANI BARIŞ İYİAYDIN – Küçük işletmelerde zaten yaygın olarak görülüyor. Uzmanlarımız bu konuya değindiler.

Teşekkür ediyorum beni dinlediğiniz için, sağ olun.

BAŞKAN – Nurettin Bey, buyurun.

NURETTİN YAŞAR (Malatya) – Şimdi, ben kısaca şey yapayım.

Hulusi Bey biraz gergin, agresif bir arkadaş, fazla tahammül edemiyor.

Anladığım kadarıyla şu: Tevfik Bey de söyledi, Enis Bey de söyledi, Ahmet Bey de, Barış Bey de üç aşağı beş yukarı teknik düzenleme, mevzuat falan var ama uygulama konusunda sorunlar yaşıyoruz. Bizim sadece bu sektörde değil, diğer bütün alanlarda yaşadığımız bir şey var. Bu da o zaman bizim koşullara uygun düzenleme yapmadığımızı, şartlar oluşmadan başkalarından kopyalayarak... Ki mesela, Tevfik Bey dedi ki: “Almanya’dan kılavuzu çevirdik, dağıttık.” “Çevirdik, dağıttık.”la olmuyor. Yani, ILO koşullarının birebir, motamot alınıp uygulanması... Çünkü, buranın ekosistemi farklı, bu sizin konunuz. Yani, ben burada ukalalık etmiş olmayayım, bildiğiniz şeyler; çalışanın beşerî özellikleri farklı, işletmelerin yapısı farklı, oluşumu farklı. Tevfik Bey’e teşekkür ediyorum, bu sadece teknik düzenleme konusu değil, bu bir üretim süreci, sermaye altyapısı, kurumsal yapılar, kalkınma modeli ve siyasal perspektif ve yapılanmayla ilgili bir şey. Bu tek taraflı bir şey değil. Sadece işçinin olduğu, işverenin olduğu, devletin olduğu bir şey değil. Burada asolan iş yeri, “iş yeri” diye bir yer olmasa, fiziki bir mekân olmasa, bir alan olmasa bu saydığımız o partnerlerin taraflarının hiçbiri olmaz, bu sorunlarımız da olmaz. Burada işveren de, işçi de, devlet de partner. Asolan iş yeri ve iş yerinin hayatiyetini sürdürmesi, varlığını sürdürebilmesi dolayısıyla konuştuğumuz şartların uygulanabilirliği. Mesela, mukayeseler yapıyoruz. Tevfik Bey bir mukayese yaptı, müfettişin, denetmenin kaç işçiye tekabül etmesi gerektiği... Ülkemiz şartlarında 17 bine tekabül etmesi gerektiğini söyledi. Bu, sadece bir parametre. Dolayısıyla, tekil parametrelerle, örneklemelerle bir sorunu çözme imkânımız yok.

İkincisi: Karşıtlıklar üzerinden bir şeyi çözme imkânımız yok çünkü bu siyasi bir alan değil; tırnak içinde söylüyorum, siyasi alan değil. Siyasi alanın dışında aslında bir şey yok yani gerçek tanımıyla siyaset her alanı kapsayan bir meşguliyet doğru tanımlarsak. Kişilerden bağımsız, literatürdeki kavramsal karşılığı itibarıyla siyaseti tanımlarsak bütün alanları kapsar. Ama, bizim dar anlamda anlamlandırdığımız siyasetin alanının dışında. Niye? Bu siyaset karşıtlıkları üzerinden yürüyor bizde. Bir şey üretmek değil, bir şeyi eleştirmek, bir şeyi iddia etmek üzerinden yürüyor. Bu bağlamda da ele aldığımızda eğer hükümet ya da taraflardan biri bizim yakın olduğumuz biriye, sempati duyduğumuz biriye yaşayan, mevcut, pratikte var olan olumsuz bir örnekle mukayese edip onun aslında iyi bir şey olduğunu vurgulamaya çalışıyoruz. Yok karşıtsak, olmayan, olmayacak olan mükemmelle -ki mükemmel hiçbir zaman gerçekleşmez- mukayese edip ne kadar kötü olduğunu söylüyoruz ama somut durum değişmiyor. Burada mesela şunu alabiliriz: Bizde, Medeni Kanun’da düzenleme vardır yıllardır ama her zaman -şimdi azaldı, giderek azalıyor, süreç içerisinde azalıyor- bu Medeni Kanun’daki o resmî evlilikler uygulanmıyordu. Mesela, benim doğum tarihim gerçek değil, daha sonradan yazmışlar. Annem, babam ne zaman nikâh kıydı, onu da bilmiyorum. Yani, toplumun doğal yapısına, sosyolojisine uygun olmayan, tepeden, biraz böyle jakoben düzenlemeler yaparsanız bu uygulama ile mevzuat, yönetmelikler uyuşmaz, kanunlar uyuşmaz, ondan bir şekilde her zaman aflar çıkardı yeni evlilikler için. Mesela, “çek” diye, Ticaret Kanunu’nda, işte Almanya’dan sizin o kılavuzu çevirdiğiniz gibi biz de çevirmişiz, Çek Kanunu’nu çıkarmışız. Türkiye’deki sermaye altyapısı, ticari gelenek, alışkanlıklar, ilişkiler, kurumsal yapılar itibarıyla çek bizde yıllardır ve hâlen bono olarak kullanılır Türkiye’nin bu gelişmişliğine rağmen. Yani, çek, kanunda tarif edilen çek olarak kullanılmaz. Kanunda var. Fiilî durum yani ülkenin sosyolojisi, gerçekleri hiçbir zaman mevzuatla, şununla bununla düzelmez. Bizim 2003’te başlayan bir büyüme trendimiz var, hızlı bir büyüme trendimiz var. Burada yeni iş alanları yerine istihdam alanları oluşmuş, yeni teknolojiler, yeni birikimler, yeni bir girişimci, yeni bir sanayi üretimi -hızlı bir şekilde- ve bu hızlı büyüme esnasında işin doğası gereği bizim bu şartları hızlıca yerine getirme imkânımız yok ama süreç içerisinde gerek kayıt dışılık anlamında, ki bu önemli ayaklardan biridir bu tür düzenlemelerin gerçekleşmesi için...

Dikkat çekmek istediğim şu: Bir dönemde de büyümemiz düşmüş, düşüyor. O zaman da biz bir yığın üniversitelerde bölümler açmışız. O büyümeye paralel olarak yeni oluşacak iş alanlarına eleman, uzman yetiştirmek için üniversitelerde bölümler açmışız ama büyüme istediğimiz oranda

gerçekleşmediği için onlar boşa kalmış. Bu, ülkenin gerçeği; bu, siyasi bir şey değil, başka bir şey değil yani ülkenin realitesi bu. “Bu, hükümetin yetersizliği” dersiniz. DİSK’tesiniz, HAK-İŞ’tesiniz, “Hükümetin değil, başkasının tepkisi” filan dersiniz. Açık konuşuyorum, ben burada...

BAŞKAN – Ama tutanaklara da geçiyor yani onu da...

NURETTİN YAŞAR (Malatya) – Tabii, tabii geçsin, bir sorun yok. Türkiye’nin realitesi bu, bildiğimiz şeyler. Buradan baktığımızda demek istediğim şu: Aslolan fiilî durumdur, aslolan iş yeridir, iş yerinin kendi varlığını sürdürebilmesidir çünkü o iş yeri varlığını sürdürmediği zaman, biz de partner olarak olaya bakmadığımız zaman burada sorunu çözemiyoruz.

BAŞKAN – Soru olarak mı şimdi sunum yapıyorsunuz?

NURETTİN YAŞAR (Malatya) – Toparlayacağım.

Bir: Dedığımız ILO şartları kişi başına millî geliri ne kadar olan ülkelerde gerçekleşiyor? Bir de sadece bu da yetmiyor yani Türkiye biraz şaşırtan bir ülke, değişkenleri farklı olan bir ülke. Mesela, tekstil sektörüne işte İngiltere’den, Almanya’dan, Fransa’dan, İspanya’dan, İtalya’dan, Yunanistan’dan o sürece baktığımız zaman benzer bir süreç takip ediyor, Türkiye’ye geldiğinde o şey bozuluyor. Mesela, Başbakanımız o dönemler “Bu tekstil, çaput işlerinden çıkın.” diyordu sanayicilere çünkü uzman arkadaşlar diyorlardı ki: “Efendim, İngiltere’de asgari ücret şu olduğu zaman, refah düzeyi bu olduğu zaman, kişi başına gelir bu olduğu zaman o bildiğimiz tekstilden çıkılıyor çünkü hamal bir sektör, emek yoğun bir sektör. Oradan daha teknoloji yoğun, katma değeri yüksek sektörlerle geçiliyor.” gibi. Hakikaten doğru hikâye ama Türkiye bu hikâyeyi yanlışladı. Dolayısıyla, Türkiye’nin reel durumu ile o bizim ezberlerimiz birbirine uymuyor.

Benim önerim -hep aynı şeylerle karşılaşıyoruz çünkü- bütün sektörlerdeki arkadaşlara: Türkiye, şu anda -garip ama gerçek- Bangladeş’le de, İtalya’yla da rekabet ediyor tekstilde veya başka sektörlerde. Madende Çin’i baz almadan madenle ilgili bir düzenleme yapabilir misiniz? Madende dünyanın devî Çin. Çin’deki şartlarla rekabet edebilir bir sektör oluşturmak için siz ne kadar teknik düzenleme yaparsanız yapın, burada verimlilik, kârlılık, sürdürülebilirlik ve rekabet edebilirlik şartlarını düzenlemediğiniz, o koşulları oluşturmadığınız zaman, istediğiniz düzenlemeyi yapın, olmuyor. Ne yapıyorsunuz? Bu sefer, gevşek denetim yapıyorsunuz, tıpkı evlilikte ve çekte olduğu gibi. Örnekleri çoğaltabiliriz. Buna dikkat çekmek istiyorum. Yani, siz benzeri şeyler söylediniz, arkadaşlar da söyledi. Ben Malatya Şeker Fabrikasında bir örnek gördüm. 300 kadar çalışanı var, bir sendikası var ve o arkadaşlar, sendika oranının yürümesi için tarlalarda köylülerle, şunlarla bunlara ürün tedariki için kendisi çalışıyor işverenle birlikte. Bizim kalkınma modelimiz bu. Bizim, Avrupa’da ILO şartnamesinin olduğu koşulların dışında başka koşullar yaşarken oradaki şartları bire bir teorik olarak burada uygulanabilir kılma imkânımız yok dolayısıyla fiilî durumu düzenlememiz gerekir.

Teşekkür ederim.

BAŞKAN – Teşekkür ediyoruz.

İstanbul Vekilimiz Hulusi Şentürk.

HULUSİ ŞENTÜRK (İstanbul) – Önce sunumları için teşekkür ediyorum. Tevfik Bey’e özellikle teşekkür ediyorum çünkü evet, uygulamada bir sürü problemimiz var ama bu işin aynı zamanda bir sistem problemi olduğunu baştan kabul etmediğimiz sürece çözüm bulmamız mümkün değil.

Şimdi, Nurettin Yaşar kardeşimiz, ILO hükümlerinin Türkiye için uymadığından falan bahsetti, kabul. Jakoben kanun anlayışının dayatılmasıyla bir şeyler olmadığını da kabul ediyorum ama şunu da kabul etmeliyiz ki toplumda bazı dönüşümleri de kanun zorlaması olmadan yapmak mümkün değildir. Her kanun dirençle karşılaşırsa bile bir süre sonra toplumda kabul edilmeye başlanır ki bu da devletin en doğal toplumu yönlendirme araçlarındandır. Önemli olan, burada katılacağımız...

NURETTİN YAŞAR (Malatya) – Onu eksik bıraktım, katılıyorum, karşıt değil yani.

HULUSİ ŞENTÜRK (İstanbul) – Teşekkür ederim. Zaten karşıt olsan yanımda olmazdın.

Burada önemli olan, bizim uygulanabilir adımlar atabilmemiz. Biz bir adımı bitirmeden diğer adımı atıyoruz. Yani, işçi sağlığı ve güvenliği alanında ya da piyasada toplum sağlığı... Bence bunun temeli toplum sağlığı ve güvenliğidir çünkü bu doğrudan doğruya toplum sağlığı ve güvenliğini de ilgilendiriyor ama biz daha bir adımı oturtmadan ikinci bir adımı atmaya kalkıyoruz sadece birileri “Ne güzel yaptı.” desin diye. Dolayısıyla, bizim bu anlayışları terk etmemiz gerekiyor ama burada –tutanaklara da geçiyor biliyorum, bir AK PARTİ milletvekili olarak da bunu söylemem siyasi olarak ne kadar doğru bilmiyorum ama yine Tevfik Bey’in sözünden hareketle, bu bir partinin ya da bir siyasi iktidarın sorunu değil, Türkiye’deki siyasi iktidar mantalitesinin sorunudur. O da nedir? Devletin teftiş mantığını zayıflatmamız ve yine bürokrat eliyle de her şeyi dizayn etmeye kalkmamız. Az önce mesela, “Denetimin piyasaya bırakılması...” Bence denetim gerçekten piyasaya bırakılmalı ama denetleyeni denetleyen teftiş mantığında bir devleti inşa etmemiz gerekiyor. Yoksa, bürokratin yapacağı saha denetimlerinden bir verim alamayacağımızı da yıllardır bizler gördük. Burada sistemin aksayan yönlerini çalışmamız gerekiyor. Bunu yaparken elbette işveren dostu olarak Türkiye üretimi artırmak zorunda ama yüzde 5,5’luk bir kayıptan bahsediyorsak, Türkiye’nin gayrisafi millî hasılasına da vurduğumuzda yaklaşık sadece dünya ortalamasına göre farkımız bile 15 milyar doları geçiyorsa hiç kimse bu ülkede “İş sağlığı ve güvenliğine yapılan yatırımlar Türkiye’deki maliyetleri artırır.” sözünün arkasına sığınmasın çünkü Türkiye’de gerçekten dünya ortalamasında bir iş güvenliğine geçişin Türkiye’nin üretim maliyetine ilavesi inanın 15 milyar dolar olmaz. Dolayısıyla, alternatif maliyet olarak baktığımızda bile bizim bu sisteme geçmemiz gerekiyor. Niçin geçemiyoruz? Ahbap-çavuş ilişkilerini aşamadığımız için geçemiyoruz. Dolayısıyla, burada parti ayrımı yapmaksızın, taraf ayrımı yapmaksızın Türkiye’de toplumsal bir bilincin öncelik oluşturması gerekiyor, hesap verilmesinin sağlanması gerekiyor.

Az önce Nurettin kardeşimiz sordu “O uygulama yaygın mıdır?” Hepimiz çevremizden biliyoruz, çok yaygın. Hemen hemen bize her ay bir vatandaş gelir, iş kazası geçirmiştir, sakattır. “Peki, bunu almıyor.” “Bana bir sene önce işverenim ‘Ben senin her türlü masrafını karşılayacağım.’ demişti.”

Ölçekte de onlar daha artistik yapıyorlar bu işi, bütün melese burada, yani, onlar biraz daha kitabına uydurmasını biliyorlar, onların avukatları daha güçlü, daha güzel doneler buluyorlar ama sonuçta karşılaştığımız şey biz 40 kişiyiz, birbirimizi biliyoruz. Dolayısıyla, burada bir çözümü, ekonomik olarak da baktığımızda çözmemiz gereken insan olarak da bakıldığında çözmemiz gereken bir sorun ama bu sorunun çözümü için de gerçekten pratikler üzerinden adım adım gitmekte fayda var. Öncelikle şu tamamen ticarete dönmüş, tamamen kağıt satışına dönmüş denetim mekanizmasının acilen ama çok acil olarak gözden geçirilmesi gerekiyor diyorum.

Teşekkür ediyorum.

BAŞKAN – Teşekkür ediyoruz.

Burcu Hanım, buyurun.

BURCU ÇELİK (Muş) – Öncelikle, bütün sendika temsilcilerine, üyelerine katılımları için ben teşekkür ederim.

Tabii, dün Kadınlar Günü’ydü ve bir kadın üye olarak ve sanırım başkan haricinde, Jülide Hanım haricindeki tek üye olarak birkaç bir şey söylemek istiyorum kadınlarla ilgili.

Dünyü kaza için öncelikle başsağlığı diliyorum ve dünyü kazada kaza geçirip hayatını kaybedenlerin Ankara'daki 8 Mart etkinliğine geldiklerini biliyoruz. 8 Mart etkinliğinin Ankara'daki sonuçlarını da biliyoruz. Yaklaşık 78 kadınıımız Kocaeli ve Ankara'da 8 Mart etkinliklerinde gözaltına alındı. Bu da aslında şu an yaklaşık bir buçuk saatir konuştuğumuz anlayışın, düşüncelerin ve ne yazık ki yanlış politikaların sokaktaki yansımaları, uygulamaları yine burada da açığa çıkıyor aslında.

Ben HDP Muş Milletvekiliyim, öncelikle onu belirtiyim. En başta bütün üyelere teşekkür ederek başlayacağım çünkü birçok komisyon toplantısı ve çalışması yapıyoruz, ilk defa benim de yani takdir ettiğim ve memnuniyetle karşıladığım Komisyon üyelerinin tamamının konuya gerçekten değer vermesi, önem atfetmesi ve buna ilişkin çözüm önerilerini sunmuş olması hakikaten çok değerli ve önemli.

Evet, ben bir hukukçuyum , bu sebeple alandan gelen bir arkadaşınıımız ve çok fazla işçi ölümlerine ilişkin dosyanın da sahibi oldum zamanında. Bu sebeple, sizler gibi esasen Komisyona da sunum yapabilecek kadar aslında alandan doğru bir deneyimimiz var ama birkaç konuya değinip ben toparlayacağım çünkü çok değerli sunumlar yapıldı.

Konunun aslında esas sorunu ortada, evet düzenlemeler evet bir araya gelip tartışmalar, sonra raporlaştırmalar ülkede gerçekten başarılı, bunda hiç kimsenin herhâlde itirazı yok. Ama meselemiz eğer bugün işçi sağlığını ve güvenliğini konuşuyorsak bunların nasıl önleneceğine ilişkin sanırım pratikte hâlen hayata geçirilmiş uygulamalara rastlamadık, öyle diyelim.

Şimdi, işçi sağlığı ve güvenliğinde iki meselemiz var bizim. Biri işçi sağlığı, birisi de tabii, işçi güvenliği. Burada alanda en çok karşılaştığımız konulardan biri hekimlerle -bakın eğer bu iş sağlığıysa, işçi sağlığıysa- yine işverenin arasındaki ilişkidir yani iş yerindeki hekim ile hekimin yine işverene bağlılığı çok büyük sorundur aslında. Çünkü ilk raporlaşma aslında iş yerinde olur ve oradaki hekimin tarafsız, bağımsız, objektif raporu ta meslek hastanesine kadar gider, bunu biliyoruz aslında. Diğeri de güvenlik tedbirleri. Evet, ülkede belki çok ender ve az sayıda olsa da iyi örnekler var, biliyoruz. Yani buna maliyet olarak bakmayıp bütün tedbirleri, önlemleri alan işyerleri olduğunu biliyoruz fakat ne yazık ki en tepeden işte KOBİ'lere kadar, küçük işletmelere kadar bu tedbirlerin alınmasının yine işverene, iş yerine bir maliyet yansımaları olacağından dolayı bu tedbirleri almayanların ne yazık ki -sanırım işte bu az önce oransal olarak konuşulmaya çalışıldı- çok daha fazla olduğunu düşünüyorum ben de.

Şimdi ne yapmamız lazım? Aslında benim birkaç sorum var, çünkü bütün olay aslında net, ortada. Bu sebeple, başta şunu sormak istiyorum sendika üyelerine: Biz, bu Komisyon olarak yani İşçi Sağlığı ve Güvenliği Komisyonu olarak size nasıl yardımcı olabiliriz? Evet, esas, gerçekten sorulması gereken soru bu. Çünkü burada bütün parti grupları var ve bizler belki sivil bir yapıyız ama neticede Meclis çatısı altındayız. Gerçekten nasıl faydalı olabiliriz? Çünkü, bu raporlaşmanın yani bu kâğıtlarda kalan tartışmaların sokakta, iş yerlerinde, uygulamada karşılığını bulabilmesi tamamen bu sorunun karşılığıdır aslında.

Önemli diğeri bir soru: Bana kalırsa yani işçi sağlığı ya da güvenliğine ilişkin herhangi bir büyük ölçekli ya da küçük ölçekli kazalarda -vakalarda daha doğru- sendikaların denetim noktasında engelleme oldu mu size karşı? Mesela işte Soma'dan tutun ya da biliyoruz Karadeniz'de büyük şantiyeler hâlen devam ediyor. Hem doğanın katledildiği hem de ne yazık ki işçi ölümlerinin aslında devam ettiği fakat bir türlü gündem olmayan durumlar var, biliyoruz. Bu konuda sizlerin çalışılabilir noktada olup olmadığınızı aslında merak ediyorum.

Bunlar sorulması gereken ve cevabı önemli çünkü bunların hepsi birer engel. Yani mutlaka bu soruların cevabına ulaşırsak ve çözüme buradan gidileceğini düşünüyorum açıkçası.

İşçi sağlığı ve güvenliği haritasının oluşturulmasında da bugün başlarsak bunun nasıl açığa çıkması gerektiğini de yine bizler, sizler, üniversiteler, bu anlamda çalışma yürüten bütün kesimlerle birlikte açığa çıkartılması için de nereden başlamamız gerektiğine de yine temsilci arkadaşlarımızdan bu anlamda görüş bildirmelerini rica edeceğim.

Bunun yanı sıra, aslında hep işçi sağlığı meslek hastalığından başlıyor. Şimdi sorun şu: Yönetmelikte bir kere neler meslek hastalığı olarak sayılmış, neler sayılmamış. Bir kere böyle bir sorunumuz var zaten. Yani, bizim alanda karşılaştığımız en büyük sorunlardan biri bu. Çünkü, gerçekten iş yerinde hasta olmuştur mesela bir işçi -çok örnek var- ama yönetmelikte yazılmadığı için hastalık adı, ne yazık ki meslek hastalığı tanımına girmiyor. Bu, netice itibarıyla tazminat, o şu bu bütün yargılama sürecini de etkiliyordu birçok noktada. Evet, belli başlı hastalıklar var, silikozis, daha çok gündem olmuş bazı hastalıklar var ama meslek hastalığı hastanesine giden yolun da çok fazla ne yazık ki açık olmadığını düşünüyoruz. Şantiyeden başlıyoruz ya da iş yerindeki hekimden, ilk müdahaleden başlıyoruz. Mesela, şunu çok iyi biliyoruz Başkan, aylarca, yıllarca hatta, iş yerindeki hekimin bir türlü işçiye “Evet, meslek hastasıdır.” diyemediği vakaları çok biliyoruz örneğin. Bu işçiyi meslek hastalığı hastanesine sevk etmemek için direnen çok vaka var, bunu biliyoruz. Bu sebeple, yine 3 sendikanın, en azından buradaki temsilcilerin şu konuda ortaklaşması çok değerli ve anlamlı: Yani, meslek odalarının, birliklerin, üniversitelerin İSG sistemini kurma noktasında sanırım görüş birliği var ve bu mutlaka bütün alana yansiyacaktır bu sistemin kurulması. Bu anlamda da yine bize düşen, Komisyon olarak düşen ne varsa bence bizler de bu konuda ön açıcı olmalıyız diye düşünüyorum.

Gözden kaçan aslında çok konu var ama bitmez. Evet ama bir yerden başlamalıyız. Çocuk işçi ölümlerinden tutun kadın işçi ölümlerine... Mesela, Türkiye’de 2016 yılında 90 kişinin intihar ettiğini biliyoruz. Yani, sadece iş güvenliğiyle ya da işçi sağlığıyla ilgili değil. Bu, işte mobbing uygulamasıdır, borç kışkacında kalan işçiler ya da işsizliğin bizatihi zaten sebebiyet verdiği ölümler var. Ve ne yazık ki az önce... Sevgili Başkanım kadın olduğu için onu her zaman toplantılarda tabii ki ayrı tutacağım ve takdir edeceğim, o ayrı.

HULUSİ ŞENTÜRK (İstanbul) - Pozitif ayrımcılık.

BAŞKAN - Buna dayanışma, şu andakine dayanışma diyoruz.

HULUSİ ŞENTÜRK (İstanbul) – Eşitliği biz istiyoruz

BURCU ÇELİK (Muş) - Dayanışma ve eşit temsiliyet.

Ama, bakın...

NURETTİN YAŞAR (Malatya) - O anlama gelmiyor mu? Biz zayıfız, dayanışmamız gerekir, bize pozitif ayrımcılık yapın.

BURCU ÇELİK (Muş) - Öyleydi. Türkiye’nin geçmiş bin yılına bakmayalım şimdi ya da dünyanın.

Şimdi şöyle: Örneğin biz Komisyon olarak ikinci defa toplanıyoruz. İlk toplantımız 16 Kasımdaydı ve biz HDP olarak o günkü toplantıya iştirak edemedik çünkü 4 Kasımda, hepimizin bildiği üzere, genel başkanlarımız ve milletvekillerimizin tutuklanma sürecini yaşadık. Bu anlamda, çünkü ilk toplantıya neden katılmadığımı hatırlamaya çalıştım, sebebi de buymuş. Hakkâri milletvekillerinin 3’ü de, ne yazık ki, tutuklandığı için ben o tarihlerde Hakkâri’de görevli olduğumu faaliyet raporuma baktığım zaman görmüş oldum, bunu öncelikle Başkana bildirmek isterim.

Bir de, biz ikinci toplantıdayız. Başkan aslında çok önemli bir şeye değindi, Türkiye’nin gündemi, Meclisin yoğunluğu, bu sebeple ikinci toplantıdayız. Tam da sorun burada, ben böyle bağlamak istiyorum.

BAŞKAN – O dönemlerde Komisyon çalışması yapılmadığı için yapamadık.

BURCU ÇELİK (Muş) – Evet, evet, onu söylüyorum.

Şimdi, yapabileceğimiz tarihlerde de Meclis çok farklı gündemlere sahipti. Çünkü, esas meselemiz bu, böyle bağlamak istiyorum çünkü bundan sonra çok daha aktif ve yoğun çalışmamız gerektiğini düşünen biriyim.

BAŞKAN – Haftaya da inşallah toplanacağız.

BURCU ÇELİK (Muş) – Umarım, umut ediyorum.

Dışarıda, sokakta, aslında halkın, vatandaşın içinde bulunduğu hem psikolojik hem de realitenin dışında ne yazık ki Meclis çatısı altında her gün birçok yasa, birçok kanun geçiyor; kavgayla geçiyor, tartışmalarla geçiyor ama geçiyor. Geçiyor mu? Geçiyor. Şimdi, bizim esas olarak, Komisyon olarak önümüze kendi işimizi alıp evet, doğrudur, Meclisin farklı farklı gündemleri olur ama Türkiye'nin esas gerçekliğine, Türkiye'nin sorunlarına dönmemiz gerektiğini de düşünüyorum. Umarım -öngörüm de o noktada- güzel çalışmalar yapacağız diye umut ediyorum.

Tekrardan hepimiz geldiği için ben çok teşekkür ederim. Umarım faydalı oluruz.

BAŞKAN – Mahmut Bey, buyurun.

MAHMUT TANAL (İstanbul) – Teşekkür ediyorum Sayın Başkan.

Öncelikle TÜRK-İŞ personelinin trafik kazası nedeniyle ölen çalışanlarına Allah'tan rahmet diliyorum, ailelerine, dostlarına, ulusumuza sabırlar diliyorum. Verdiğiniz bilgilerden dolayı hepimize ben teşekkür ediyorum ayrı ayrı, kendi adıma çok yararlandım, faydalandım.

Ayrıca, Değerli Başkanım, sizin ve diğer tüm kadın arkadaşlarımızın Dünya Emekçi Kadınlar Günü'nü de kutluyorum. Tabii, keşke bunun bu şekilde engellemelerle vesairelerle değil, bu, bir nevi eğer bir ulusun, bir ülkenin demokrasisinin olup olmamasına bakacaksanız kadın haklarının gelişimine, işçi haklarının gelişimine bakmak lazım. Bu konuyu burada kapatıyorum ben.

Bugüne kadarki toplantılarınıza katılmadım, sizlerden özür diliyorum. Bu mazereti, siz, Komisyon çalışanlarına bir zahmet söyleyin, bizim sekretaryamız arar, arkadaşlarımız der ki: “Mahmut Tanal bizim Komisyonumuzun üyesi değil.”

BAŞKAN – Orada şöyle bir hata olmuş, Gamze Hanım...

MAHMUT TANAL (İstanbul) – İsrarla ben bunun nasıl böyle olacağını sordum. En sonunda bana mesaj attilar. Onu mümkünse çalışanlarla, o buranın konusu belki değil ama yani hakikaten olacak şey değil bu.

BAŞKAN – Konuştuk biz, konuştuk.

MAHMUT TANAL (İstanbul) – Yani, âdeta ısrarla Cumhuriyet Halk Partisinin temsilcisi olarak bizim, çalışmalara katılmamamız için bilinçli mi bilinçsiz mi, bilerek mi isteyerek mi, âdeta kaçırılıyor gibi bir hâl yaşadım.

BAŞKAN – Yok, öyle bir şey olabilir mi? Yapmayın Mahmut Bey.

MAHMUT TANAL (İstanbul) – Arkadaşlar, konuyu bilmiyorsunuz, özür dilerim. İsterseniz anlatayım ama hoş bir durum değil.

BAŞKAN – Ben bir açıklayabilir miyim.

MAHMUT TANAL (İstanbul) – İsterseniz onu orada kapatalım, konuşuruz.

BAŞKAN – Mahmut Bey, CHP'yle ilgili bir sorun olsa Gamze Hanım'a da yazı gitmezdi. Gamze Hanım'a yazı gönderilmiş. O değişiklikle ilgili grubunuzdan gelen, sizden gelen yazı farklı yorumlanmış. Yazı da burada, hiçbir sıkıntı yok. Gamze Hanım sizin yerinize görevlendirildi gibi bir algı oluşmuş. O dönemde Zeynep Hanım'ın annesinin sağlık sorunları nedeniyle izinli olduğu bir dönem vardı, geçici olarak bakan arkadaşımızın herhâlde yanlış yorumlamasıyla ilgili.

MAHMUT TANAL (İstanbul) – 3 sefer arandı Değerli Başkanım, 3 sefer.

BAŞKAN – Ama Gamze Hanım’a gitti yazılar bu defa.

MAHMUT TANAL (İstanbul) – Ama onun üzerine ısrarla ben de Meclisteydim, dedim ki ya ben Komisyon üyesi değilsem de ilgi alanım olduğu için öylesine geldim.

BAŞKAN – Teşekkür ediyorum. Ne şahsınızla ne CHP’yle alakalı bir durum, tamamen...

MAHMUT TANAL (İstanbul) - Bilginiz olsun, onu söylemiş olayım ben size.

Konuya geliyorum...

NURETTİN YAŞAR (Malatya) – Sayın Başkanım, ben izninizi isteyebilir miyim?

BAŞKAN – Tamam, çok teşekkür ediyorum.

NURETTİN YAŞAR (Malatya) – Ama sanıyorum kasıtlı olsa daha iyiydi, işimize gelirdi.

BAŞKAN – Yok, öyle değil, ortak akılla çalışacağız inşallah.

MAHMUT TANAL (İstanbul) – E, tabii kasıt olsa... İşte bu kültür meselesi, hep kültürden bahsediyoruz ya.

HULUSİ ŞENTÜRK (İstanbul) – Espri yaptı Mahmut Bey.

BAŞKAN – Yapmayın Mahmut Bey.

Buyurun.

MAHMUT TANAL (İstanbul) – Şimdi, değerli arkadaşlar, tabii, burada iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili değerli Serdar Bey –meslektaşım, hukukçu- güzel bir cümle kullandı, dedi ki: “Çalışanın ruh ve vücut sağlığıyla alakalı.” Çok doğru, ruh ve vücut sağlığıyla alakalı olan bir hususu da bizim getirip burada denetimi piyasaya bırakmamız Anayasa’mızın 5’inci maddesindeki “Devletin Amaç ve Görevleri” başlığı altında “Kişinin mutluluğunu, huzurunu, refahını sağlamak zorundadır.” ilkesiyle çalışmakta aslında. Yani, burada devletin, denetim olayını piyasaya bırakmaması lazım. O dönem 2012’de bu yasa tartışılırken ben yine Parlamentodaydım, bunun çok çetin mücadelesini verdik ama bir türlü mücadelede başarıya ulaşamadık. Anlatamadık demek ki veya öyle gerektiriyordu, öyle karar verildi. Hukukta çok güzel bir söz var: Borç alan, emir alır. Eğer deneticinin maaşını işveren verirse tabii istenilen sonuçlar denetimle ortaya çıkmıyor.

Torunlar’ın ismi geçti, Torunlar’ın benim hayatımda ayrı bir anısı var. Torunlar’da, evet, Torunlar’la ilgili, o kazada gidenlerden biriyim, onunla ilgili fezlekesi olan bir milletvekili arkadaşınızım. Arkadaşlarımız ayırım yapmaksızın tüm sendika temsilcileri şunları söylemeye çalıştılar: Eğitim, eğitim, eğitim. Orada, asansör kazasında eğitilmiş görünüyor biliyor musunuz, sertifika belgesi verilmiş görünüyor ama eğitim verilmemiş. Evrak üstünde hepsi tamam arkadaşlar fakat...

HULUSİ ŞENTÜRK (İstanbul) – Doğru.

MAHMUT TANAL (İstanbul) – Evet, evrak üstünde hepsi tamam ama eğitim verilmemiş, hiçbir ilgili yok o çocukların eğitimle, sertifika da ellerine vermişler. Fakat burada denetimi “Ya, arkadaş sen hangi günler denetim verdin, hangi saatler verdin? Sen hangi salonda verdin? Nedir bu?” bunu denetleyen, kontrol eden yok. Yani, burada çok önemli ve burada bir tecrübemiz daha var yani o da Sayın Hulusi Şentürk Bey’le birlikte, aynı zamanda Ruhi Ersoy Bey de vardı o toplantıda... İngiltere Parlamentosu geliyor Türkiye’ye yine aynı komisyondaki üstadımla birlikte. Şunu söylüyorlar: “Türkiye’de olup da İngiltere tekstiline, İngiltere’de menşeli fabrikalar sizde kaçak işçi çalıştırıyor mu? Suriyeli sığınmacılar çalıştırıyor mu? Bu kaçak istihdam anlamında lütfen bunları bize bildir. Bir çalışmanız varsa biz bunları ülkemizde ifşa edelim. Bunların ürünlerini kimse almasın çünkü bu bir insan hakkı ihlalidir.” Türkiye’ye geliyor, böyle bir çalışma yapıyor. Şimdi, bunu tabii ne olur siyasi iktidar temsilcisi arkadaşlarımız kendi üzerine almasınlar. Yani bu hakikaten kötü bir hadise hepimiz

açısından. Hâlen Türkiye’de istihdam açısından her tarafta o sığınmacılar, o zor durumda kalmış olan insanlar kaçak olarak çalıştırılıyor. Ama bununla ilgili çok yüksek oranlarda... Yasalarımız uygun mu? Yasaklıyor, kesinlikle yasak, yasada hiçbir sorun yok ama bu inanın görmezlikten geliniyor, göz yumuluyor soruna. Yani yoksa bu iş güvenliği kazaları vesairesi bu kadar artmaz, tamamen denetimsizlik, burada görmezlikten gelmek, bu işin piyasaya bırakılması, eğitim sorunu... Ama ne olacak? Demek ki emekleme dönemindeyiz ülke olarak herhâlde. Temennim ve dileğim bu emekleme döneminin daha uzun sürmemesini diliyorum. Vermiş olduğunuz bilgilerden dolayı da teşekkür ediyorum.

Hepinize ayrı ayrı saygılarımı sunuyorum. Değerli Başkanım, bundan önce verilen sunumlar varsa onların birer fotokopilerini bana verirseniz mutlu olurum.

Teşekkür ediyorum, saygılar sunuyorum.

BAŞKAN – Tamam. Bu hafta verilen sunumları maile sizlere bildiririm.

Çok teşekkürler.

Ben üçer dakika sizlere süre versem, üç konfederasyonumuz da, Barış Bey sizin de ekleyecekleriniz varsa, onları üçer dakikada her konuşmacımıza vererek toparlamış olalım.

TÜRK-İŞ ARAŞTIRMA MÜDÜR YARDIMCISI ENİS BAĞDADIÖĞLU – Teşekkür ederim Sayın Başkan.

Bizim açımızdan oldukça verimli bir toplantı olduğunu görüyorum, sorular ve değerlendirmeler de o. Benim konuşmamda da vardı: Bu alan ortak akıl gerektiren bir alan. Vurguladım, devletin, işverenlerin ve çalışanların temsilcileri olarak bizlerin de sorumluluğu var. Biz bunları uygun platformlarda gerçekten aslında tüm tarafların üzerinde uzlaşabileceği bir ortak fayda bulduğu bir alan olarak değerlendiriyoruz ve bütün bizim çabamız bu yönde. Ama bizim için belirleyici olan aslında herkes için belirleyici bir alan var. Öncelikle vurgulanması gereken, İnsan Hakları Komisyonu ve temel insan haklarının içinde yaşama hakkı öncelikli bir konu ve iş kazaları meslek hastalıkları dediğimiz olay da aslında bir insanın, işçinin yaşama hakkının korunması. Bunları konuştuğumuz andan itibaren bütün ekonomik değerlerin arka tarafa geçmesi lazım, vurguladığım olay da o. Biz, rekabeti emek maliyeti üzerinden sürdürmemeliyiz. Emek maliyeti üzerinden sürdürülecek bir rekabet aslında ülkenin geleceği açısından sıkıntılı bir şeydir. Biz, rekabeti verimlilikte, kalitede aramak durumundayız ve bu çerçevede olaya yaklaşıyoruz.

İkinci olay nedir? Yaşama ve çalışma şartlarının insanileştirilmesi. Eğer bu konuda, bu temelde uzlaşıyorsak o zaman çözümü doğrultusunda Sayın Vekilimiz Burcu Hanımın sorduğu soruyu da cevaplandırmış oluruz. Nasıl faydası olabilir? Bakış açımız bizim yaşama ve çalışma şartlarının insanileştirilmesi. ILO dediğimiz olay da “insana yakışır iş” derken bunun üzerinden gidiyor, herhangi bir iş değil. Yaşama ve çalışma kalitesinin geliştirilmesi gerekiyor, rekabet ücret üzerinden değil. Burada bizim temel olay nedir? İşin insana, insanın da işe uyumunu sağlamak. İşte bütün bunların temelinde – Tefik Bey’in de söylediği, benim de vurguladığım- olaya bütüncül bakmak, sistematik olarak bakmak.

Kısaca bir şey anlatayım yani işler niye yürümüyor? Bütün araba kullananlar bir ehliyete sahip ve alanında eğitim görmüş, sınavları geçmiş ve ehliyete sahip olmuş ama en fazla trafik kazası yaşanan, ölüm ve yaralama olayının olduğu ülkelerin başında da Türkiye geliyor. Niye? Sadece eğitim görmek tek başına bir şey değil. Bunun altyapısının, yolların, denetimin filan hepsinin bir bütüncül olarak devlete...

BAŞKAN – Çok azaldı ama tabii yollar sayesinde.

TÜRK-İŞ ARAŞTIRMA MÜDÜR YARDIMCISI ENİS BAĞDADIÖĞLU – Hayır, azaldı da bakın, şimdi çift şey filan değil.

BAŞKAN – Yok, yok o istatistiklerde olan bir şey.

TÜRK-İŞ ARAŞTIRMA MÜDÜR YARDIMCISI ENİS BAĞDADIOĞLU – Ben sistematik olarak bakıyorum. O da trafik kazalarının azaltılmasında da işte yapılan yolların da etkisi vardır ama tek başına o da değildir, denetimin de gerekliliği vardır, kontrolün de gerekliliği... Bunu bir bütüncül olarak almak lazım.

Kayıt dışı istihdam... Yani şimdi Türkiye'nin çalışma alanının temel sorunları dedik ya işçi sağlığının yanında, kayıt dışı istihdam. Her 3 çalışandan 1'i kayıt dışı istihdam. Ya, bunları size anlatmam gerekmiyor ama bizim dediğimiz olay ne? Çalışanların bedensel, ruhsal ve sosyal iyilik durumlarını sürdürmek temel amacımızsa, bu konu üzerinde uzlaşabiliyorsak bunun şartlarını biz birlikte yaratabiliriz çünkü bakış açımız bu doğrultuda. Burada Çalışma Bakanlığının durumu gerçekten önemli. Çünkü, biz, yıllardır çeşitli bakanlıklarla bir arada çalışmalarını yürütüyoruz, bizim kendimize en yakın gördüğümüz yer -Meclisten sonra diyeyim çünkü bütün komisyonlarda sağ olun bizi çağırıyorsunuz, görüşlerimizi yapıyorsunuz- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığıdır. Biz başka bakanlıklarla bu kadar yaygın bir çalışma imkânı bulamıyoruz. Bu sorun hepimizin sorunu ve bu sorunu çözecek olan da biziz. Bizim talebimiz diye soruyorsunuz: Bizim özellikle sosyal taraflar olarak üzerinde anlaştığımız konuların yasal duruma getirilmesi. Çünkü çoğu konularda sosyal taraflar kolay kolay anlaşamazlar ama bu konuda anlaşıyoruz.

Teşekkür ederim.

BAŞKAN – Peki, teşekkürler.

HAK-İŞ KONFEDERASYONU HUKUK MÜŞAVİRİ AV. AHMET SERDAR KARAGÖZ – Ben de tekrardan bu toplantıyı tertip ettiğiniz için bir daha teşekkür etmek istiyorum.

Burada en başta herhâlde ortaya koymamız gereken şey önceliklerin yani “Sorun nasıl giderilebilir?” diye bir soru oldu. Buna cevap vermek gerekirse şöyle bir şey yapılabilir: Önceliklerimizin belirlenmesi çünkü ben konuşmamda da ifade ettim şu anda Türkiye’de 3,5 milyonun üzerinde bir işsiz sayısı var, yine 3 milyonun üzerinde bir mülteci sayımız var. Dolayısıyla, iş arayanların ya da hâlihazırda işte çalışanların şu an veya bir iş yerinde işçi çalıştıran bir kişi için de çok geri planda kalıyor İSG. Önceliklerin belirlenmesi derken burası bir şey olabilir. Mesela istihdam seferberliği başladı, belki burada iyi bir ivme yakalanabilirse, işsizlik sayısı düşerse, maddi refah artarsa buna bütüncül bakış açısıyla baktığımızda bir katkı sağlayacaktır.

Diğer bir taraftan belirtmek istediğim husus, insan odaklı bakış açısı olacak. Burada insanı önceleyen bir toplum yapısı oluşturabilirsek eğer yani insan haklarına riayet eden bir toplum yapısı oluşturabilirsek... Bu da zaman içerisinde, uzun vadede olacak bir şey. Palyatif çözümlerden bahsetti Tefvik Bey, yani bir günde olacak ya da palyatif çözümlerle olacak şeyler değil, mevzuat düzenlemeleriyle olacak şeyler değil.

Diğeri, nitelikli teftişlerin yapılabilmesi yani nitelikli teftiş yapılabilmesi için belki sektör bazlı uzmanların... Sayısal olarak yine 17 bin rakamı verildi, yani onun şu an çok arkasındayız bizim elimizdeki teftiş yapacak kişiler açısından.

Ve herhâlde, yine TÜRK-İŞ’in de belirttiği gibi, bu yapısal çözümün üretilmesi için konfederasyonunun da üzerinde anlaştığı üzere, özerk yapıdaki bir kurumun kurulması öyle zannediyorum ki bu konudaki en azından teftişlerin, denetimlerin daha sağlıklı yapılabilmesine hizmet edecek en önemli unsur olarak yani şu anda belki de en önemli kısmı bu, yapılabilecek olan da bu. Bunun belki bir çalışmayla, yasa tasarısıyla, teklifiyle artık gündeme getirilerek yapılması katkı sağlayacaktır diyorum.

Teşekkür ediyorum.

BAŞKAN – Teşekkür ediyorum.

Tevfik Bey...

DİSK EĞİTİM VE İSG DAİRESİ MÜDÜRÜ TEVFİK GÜNEŞ – Ben, tabii, çok uzun konuştuğum için çok kısa konuşacağım.

Arkadaşların ifade etmiş olduğu düşünceler önemli. Belki yönetsel olarak, öncelikli olarak başarabileceğimiz birtakım şeyler olabilir. Mesela işsizlik haritası çıkartılması bir veri tabanının bizim açımızdan ve nereden başlayacağımızın önemini vurgulayabilir. O da şöyle bir şey: Ağırlıklı olarak çok ölümlü iş kazalarının olduğu sektörler var; işte, madendir, enerjidir, inşaattır. Bir, sektörel ayrıma gidebilir, iş kolu ayrımına gidebilir. İki, şehinsel ayrıma gidebilir. Nerede bunlar daha çok ya da hangi bölgelerde bu işler daha fazla can yakıyor, can acıtıyor? Bunun üzerinden bir haritalama yapılabilir ve hızla bunun üzerine gidilebilir.

Aynı zamanda, meslek hastalıklarına ilişkin, Bakanlığın mevzuat yapısında bir düzenleme ve bunun aynı zamanda Sağlık Bakanlığında da eş güdümlü ve koordineli bir şekilde hayata geçirilmesinde bir yapılanma ortaya çıkabilir. Yani özellikle “İnsan Hakları” genel başlığı altında, onun altında “Toplum Sağlığı”, onun altında “İşçi Sağlığı, İş Güvenliği” meselesine dair yapılan bu mevcut çalışmaların koordineli bir yapı içerisinde ele alınması. Ve hızla, işte, biraz önce dediğim gibi acilen halledilmesi gereken mevzuatsal ve hani denetim ve yaptırımlar açısından çok ufak değişikliklerle Bakanlığın bu konuda yapması gereken şeyler var. Bunlar hayata geçirilirse, kısa dönem açısından bunlar olabilir.

Uzun dönem açısından mesele ise bir sistem meselesidir. Bu sistemin bu çalışmalar yapılarak belki nüveleri yavaş yavaş yerleştirilebilir ve bunun üzerinden gerçekten de Türkiye’ye yakışır, çalışanlara yakışır bir sistemi bütün uluslararası toplum ve camiaya sunabilecek bir anlayışımız, pratiğimiz olur.

Teşekkür ediyorum.

BAŞKAN – Teşekkürler.

Sağ olun.

Evet, bence hani hem zamanı çok verimli kullandığımız bir toplantı oldu hem de çok keyifli, çok faydalandığımız bir toplantı oldu. Ben, bütün temsilcilerimize çok teşekkür ediyorum, Komisyon üyelerimize teşekkür ediyorum.

Eğer Komisyon üyelerimiz için de uygunsa, bu arada yapamadığımız toplantıların açığını bir nebze de olsa kapayabilmek açısından, gelecek hafta perşembe günü yine saat 11.00’de bir toplantı planlıyoruz. Toplantımıza Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu TİSK, TOBB, TESK, Ziraat Odaları Birliğini davet etmeyi planlıyoruz. Bundaki kriterimizi de ben açıklamak istiyorum: Aslında, Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyindeki sosyal paydaşları öncelikli olarak biz davet edelim dedik. Mesela Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği var, Türk Tabipleri Birliği var, memur konfederasyonları var. Ve yine Komisyon üyelerimizin de önereceği kurumları ve kişileri, akademisyenleri toplantımıza çağırabiliriz, önerilerinizi bekliyoruz.

Yine, bu alanda çalışan özel firmalar da davet edeceğiz... Firma değil ama belki temsilcileri, onu araştıracağız, örgütlülükleri var mı onlara bakacağız tabii ki onları da davet edeceğiz.

Buyurun Mahmut Bey.

MAHMUT TANAL (İstanbul) – Teşekkür ederim Sayın Başkanım.

Şimdi, malum, referandum aşamasındayız. Yani, tabii, Komisyon uzun süre önce kuruldu ama bugüne kadar bekledi ve bu aşamada hızlı bir çalışmaya başladı fakat takdir edersiniz ben şahsen pazartesi günü Diyarbakır’dayım, Salı Batman’dayım, Çarşamba Urfa’dayım, böyle bir yoğunluk var.

HULUSİ ŞENTÜRK (İstanbul) – Hayır, bilerek seni buraya çekiyoruz ki “hayır” sloganı yapma.

MAHMUT TANAL (İstanbul) – Şimdi, benim sizden istirhamım şu: Bu çalışmalarımızı mümkünse referandumdan sonrasına ertelersek mutlu oluruz. Neden? Çünkü, gelen konuyla ilgili en azından bizim bir şeyler araştırıp okumamız lazım ki çok daha fazla verimli olabilsin ama “gerek yok” dersiniz ayrı bir sıkıntı olabilir, gelip sadece burada dinlemiş olacağız, bu da gelecek olan konuklara saygısızlık olacak ve de asıl amacına hizmet etmemiş olacağız. Yani, bilemiyorum ama karar, takdir...

BAŞKAN – Tabi, ben Ankara Vekiliyim, biliyorsunuz.

MAHMUT TANAL (İstanbul) – Biliyorum.

BAŞKAN – Ankara’da çok yoğun bir çalışma içerisindeyim, Meclis çalışmalarımızla birlikte yürütmeye çalışıyoruz aslında. Diğer vekillerimiz hani şehir dışına, vesaireye gidiyor ama bizzat burada... Ama buna rağmen ben o açığı eğer diğer üyelerimiz için de uygunsa... Zaten 1 toplantı yapma imkânına sahibiz sadece.

HULUSİ ŞENTÜRK (İstanbul) - Burcu Hanım da uygun değilmiş.

BAŞKAN – Öyle mi?

BURCU ÇELİK (Muş) – Evet. Ben mutlaka katılmak istiyorum. Dün Muş’taydım, Van’daydım, bugün buradayım yani özellikle zaten bu Komisyon toplantısı için geldim.

BAŞKAN – Tamam.

O zaman sonradan bu konuyla ilgili önerge, vesaire verildiğinde toplanamadık, vesaire gibi şeyleri kabul etmeyeceğimi söylemek istiyorum. Madem 2 üyemiz için uygun değilse o zaman referandum sonrasına erteleyelim.

MAHMUT TANAL (İstanbul) – Çok sağ olun, eksik olmayın. Çünkü, daha verimli olmuş olacak.

BAŞKAN – O zaman biz İnsan Hakları Komisyonundan biraz daha ek süre talebinde bulunacağız.

MAHMUT TANAL (İstanbul) – Yani, gerçekten amaca verimli hizmet istiyorsak bizim de okuyarak, çalışarak gelmemiz daha...

BAŞKAN – Sizin için de uygun mu Hulusi Bey?

HULUSİ ŞENTÜRK (İstanbul) – Komisyondakileri tanıyoruz, süre uzatımı çıkarttırabiliriz.

BAŞKAN – Süre uzatımı çıkarttırabilirsek sıkıntı yok.

Biz hep birlikte olalım, keyifli yapalım istiyoruz işlerimizi, toplantılarımızı. Bu anlamda önerinizi “tamam” olarak sonuçlandırmış olalım, referandumdan sonra inşallah toplantılarımıza devam ederiz.

Çok teşekkür ediyorum bütün katılımcılarımıza.

Toplantımızı tamamlamış bulunuyoruz.

Kapanma Saati:13.03

